

MARKO LAITINEN

# Poliisikoulutuksen uusi paradigma - ammattilaisesta asiantuntijaksi

Poliisialan uuden ammattikorkeakoulututkinnon  
työelämävastaavuus ja vaikutus tutkinnosta valmistuvien  
opiskelijoiden poliisiammatillisen osaamisen tasoon



MARKO LAITINEN

Poliisikoulutuksen uusi paradigma  
- ammattilaisesta asiantuntijaksi

Poliisialan uuden ammattikorkeakoulututkinnon  
työelämävastaavuus ja vaikutus tutkinnosta valmistuvien  
opiskelijoiden poliisiammatillisen osaamisen tasoon

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnan  
suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi

Tampereen yliopistossa

18.12.2020, klo 12

# AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

<i>Vastuuohjaaja ja kustos</i>	professori (emerita) Anja Heikkinen Tampereen yliopisto Suomi	
<i>Esitarkastajat</i>	HT Carita Blomqvist Opetushallitus Suomi	dosentti Katja Vähäsantanen Jyväskylän yliopisto Suomi
<i>Vastaväittäjä</i>	dosentti Valdemar Kallunki Maanpuolustuskorkeakoulu Suomi	

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Copyright ©2020 tekijä

Kannen suunnittelu: Roihu Inc.

ISBN 978-952-03-1807-9 (painettu)  
ISBN 978-952-03-1808-6 (verkkojulkaisu)  
ISSN 2489-9860 (painettu)  
ISSN 2490-0028 (verkkojulkaisu)  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1808-6>

PunaMusta Oy – Yliopistopaino  
Vantaa 2020

# Esipuhe

Sanonta ”matka itsessään on tärkeämpi kuin perille pääseminen” on meille kaikille tuttu. Allekirjoitan tämän täydentäen, että joskus on kuitenkin hyvä päästä myös perille. Oma kasvatustieteellinen opintomatkanani on kestänyt jo hieman yli 15 vuotta. Matka alkoi 2000-luvun alussa Tampereen avoimessa yliopistossa suoritetuilla kasvatustieteen perusopinnoilla ja jatkui siitä Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa aine- ja jatko-opinnoilla. Elinikäisen oppimisen kannattajana uskon, että oppiminen ja kehittyminen jatkuvat toki myös tästä eteenpäin, mutta kasvatustieteiden opinto- ja tutkimusmatkalla tämän väitöstutkimuksen valmistuminen on kuitenkin itselleni eräänlainen perillepääsy.

Tämä tutkimus ei olisi valmistunut ilman useita eri henkilöitä, jotka ovat jaksaneet kannustaa ja tukea minua tutkimuksen tekemisessä. Tärkein heistä on vaimoni Merja, jonka joustavuus ja ymmärrys tutkimustyötäni ja sen edellyttämää ajankäyttöä kohtaan on mahdollistanut tutkimuksen tekemisen päivätyön ohessa pääosin iltaisin ja viikonloppuisin. Haluan myös kiittää Poliisiammattikorkeakoulun rehtori Kimmo Himbergiä, jonka kanssa olemme käyneet lukuisia tutkimuksen aihepiiriä koskevia rikastuttavia keskusteluja, jotka ovat rohkaisseet ja kannustaneet minua tutkimustyössäni. Samoin haluan kiittää tutkimukseni esitarkastajia Carita Blomqvistia ja Katja Vähäsantasta asiantuntevista kommentteista ja havainnoista työni kehittämiseksi ja viimeistelemiseksi. Tutkimus ei olisi myöskään valmistunut ilman professori Anja Heikkistä, joka on kannustavalla ja asiantuntevalla otteella ohjannut minua pitkän tutkimusmatkan aikana.

Väitöstutkimuksen valmistuminen avaa ajankäytöllisiä ovia uusille matkoille sekä uudelleenlaiselle oppimiselle ja kehitymiselle. Työhuoneessa kirjojen ja tietokoneen ääressä vietettyjen iltojen sijaan aion jatkossa viettää enemmän aikaa läheisteni kanssa oppiakseni heiltä uusia elämisen taitoja. Uskon löytäväni aiempaa enemmän aikaa myös

moninaisille harrastuksilleni, joista erityisesti musiikki, liikunta ja yleisen tiedekirjallisuuden lukeminen ovat viime vuosina jääneet liian vähälle. Oppiminen ja kehittyminen tulevat siis jatkumaan. Näiden elämään ja harrastuksiin liittyvien opintomatkojen kohdalla matka itsessään on toden totta tärkeämpi kuin perille pääseminen – ja itse asiassa juuri ne taitavat samalla pitää sisällään myös koko mielekkään ihmiselämän syvimmän olemuksen. Nautitaan elämästä ja uuden oppimisesta!

Tampereella 31.10.2020

Marko Laitinen

# Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomessa vuoden 2014 alussa toteutettua poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta osana Bolognan prosessin mukaisen yhteis-eurooppalaisen korkeakoulutusalueen muodostamista. Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida, miten poliisialan työelämälähtöiset osaamisen kehittämistavoitteet sekä Bolognan prosessin mukaisten uusimuotoisten ammattikorkeakoulututkintojen asiantuntijuutta korostavat tavoitteet on kyetty yhdistämään ja toteuttamaan poliisin tutkinnonuudistuksen yhteydessä. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, miten uudistuksen yhteydessä toteutettu poliisin perustutkinnon kehittäminen ammattikorkeakoulututkinnoksi on vaikuttanut tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon.

Tutkimusaineisto muodostui poliisihallinnon esimiesten haastatteluista vuodelta 2010, tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmistelleen hanketyöryhmän loppuraportista vuodelta 2012 sekä Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten henkilöryhmille suunnatuista kyselytutkimuksista, jotka toteutettiin joulukuussa 2019. Tutkimusaineiston analyysimenetelminä käytettiin haastatteluiden osalta fenomenografista analyysia, hankeraportin analyysissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia sekä Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten kyselytutkimusten analyysissa Pearsonin (r) korrelaatio -testiä sekä epäparametrisia tilastollisia testejä (Kruskal-Wallis).

Tutkimus osoitti, että poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet vastaavat hyvin poliisihallinnon esimiesten näkemystä poliisityössä vaadittavasta ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisen painopisteistä. Esimiesten näkemyksissä poliisityön osaamisvaatimuksissa korostuvat tieteellinen osaaminen ja kyky analyyttiseen ajatteluun, tiedonhallintaosaaminen, yhteiskunnan monimuotoistumisen ja kansainvälistymisen edellyttämä kansainvälisyysosaaminen, asiakaspalveluosaaminen sekä poliisityön tehtäväkohtainen

tekninen ja taktinen osaaminen. Poliisin tutkinnonuudistuksen yhteydessä poliisialan osaamisen kehittämisen keskeisinä tavoitteina näyttäytyvät poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamisen lisääminen, kansainvälisyysosaamisen lisääminen sekä kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen.

Tutkinnonuudistuksen myötä poliisin perustutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden yleisten kompetenssien osaamistaso on kokonaisuutena noussut. Osaamistaso on noussut kaikilla yleisten kompetenssien osa-alueilla, eniten kuitenkin tietojärjestelmien käytön, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamisen, kansainvälisyysosaamisen sekä englannin kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla. Uudistuksella ei kuitenkaan ole ollut yhtä myönteistä vaikutusta tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisten kompetenssien osaamistasoon. Rikostorjunnan tehtäväalueella osaamistaso on kokonaisuutena noussut hieman, eniten rikosilmoitusten kirjaamista sekä rikosten tunnusmerkistöjen tunnistamista koskevien tietojen ja taitojen kohdalla.

Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueella osaamistaso on myös kokonaisuutena hieman noussut, eniten rangaistusvaatimusten tiedoksi antamista sekä voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemista koskevien tietojen ja taitojen kohdalla. Poliisiauton turvallista kuljettamista koskeva osaamistaso on kuitenkin selvästi laskenut. Liikennevalvonnan tehtäväalueella ammatillinen osaamistaso on kokonaisuutena laskenut. Osaamistaso on noussut hieman liikennevalvonnan työturvallisuutta koskevalla osa-alueella, mutta laskenut kaikilla muilla tutkituilla osa-alueilla. Eniten osaamistaso on laskenut ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamista koskevien tietojen ja taitojen kohdalla.

Tutkimuksen johtopäätös on, että poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksessa on hyvin kyetty yhdistämään ja sen yhteydessä kehittämään keskeisiä Bolognan prosessin painottamia asiantuntijuuteen liittyviä kompetensseja. Tutkinnonuudistuksen tavoitteet vastaavat myös hyvin poliisialan työelämälähtöisiä osaamisvaatimuksia ja tavoitteita poliisiammattillisen osaamisen kehittämiseksi. Tavoitteiden samansuuntaisuudesta ja yhteensopivuudesta huolimatta poliisin ammatillisten kompetenssien kehittämiseksi asetettuja tavoitteita ei poliisilaitosten näkökulmasta ole uudistuksessa kuitenkaan kyetty täysin optimaalisesti saavuttamaan. Eräiden ammatillisten kompetenssien osa-alueilla osaamistaso on tutkinnonuudistuksen myötä jopa laskenut. Osaamistason muutokseen vaikuttaneita tekijöitä ei tässä tutkimuksessa tarkemmin selvitetty.

*Avainsanat:* korkeakoulujen tutkinnonuudistus, korkeakoulutus, poliisialan osaaminen, työelämälähtöisyys, ammatillinen osaaminen, osaamisen kehittäminen.



# Abstract

The study examines the reform of police degree education implemented in Finland at the beginning of 2014 as a result of the creation of a common European higher education area in accordance with the Bologna Process. The purpose of the study was to assess how the work-based goals set for the development of police competencies and the pan-European Bologna process principles emphasizing expertise have been able to connect and implement in the context of the Finnish police degree reform. Further, the study examines how the transition from the previous police diploma degree into a Bachelor degree, partially motivated by the Bologna process, actually influenced the professional competences of the graduates.

The research data consists of interviews of police managerial staff conducted in 2010, of the final report the police degree reform project group from 2012 and of surveys among the staff of Police University College and police units, conducted in December 2019. Phenomenographical analysis of the interviews, content analysis of the project report and Pearson (r) correlation test and nonparametric statistical test (Kruskal-Wallis) of the survey data were selected for analysis methodologies of research data.

The results indicate that the police competence development goals set for the degree reform correspond well with police managers' views on the professional competencies required in police work and with their priorities. Managers' views on the professional competence requirements for policing emphasize scientific competence and analytical thinking capability, information management competence, internationalization skills required for the diversification and internationalization of the society, customer service skills and sector specific technical and tactical policing competencies. In the context of police education reform assurance of police professional competences, improved research, development and innovation skills, improved internationalization

competences and improved language and communication skills are manifested as key objectives.

The level of generic competencies of police graduates as a whole has risen as a result of the degree reform. The rise of competence levels is seen in every general competency sector but most visibly in information systems use, RDI skills, international competences and oral and written English language skills. However, the reform has not had a corresponding positive effect on the level of professional competences of graduating students. As a whole the level of expertise in the area of crime prevention has slightly risen, mostly in areas of recording criminal reports and of recognition of essential elements of crimes.

Also the level of expertise in the area of patrol and emergency services has slightly risen, mostly in the areas of notification of criminal claims and knowledge level concerning regulations on the use of force. The competence level in all areas of traffic control, on the other hand, has declined, most clearly in the area of inspecting vehicle loadings and vehicle combinations. Similarly, the skills level in safe driving of police vehicles has clearly declined, too.

As a conclusion, it is noted that the reform of police degree education, implemented in the spirit of the Bologna Process, was quite satisfactorily able to combine and develop the key areas related to expertise emphasized by the Bologna process. The goals of the degree reform correspond well with the police-specific content development goals in accordance with the requirements of working life. Despite parallel, compatible objectives the reform was however not able, from a police unit viewpoint, to optimally reach those targets which relate to the development of police specific professional competencies. In some areas the level of professional competences has even declined as a result of the degree reform. Factors contributing to this were not more accurately examined in this study.

*Keywords:* higher education degree reform, higher education, police competence, work-based competence, professional competence, competence development.

# Sisällys

1	Johdanto .....	17
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä .....	22
1.2	Aihetta koskeva aiempi tutkimus .....	25
2	Euroopan unionin koulutuspoliittiset tavoitteet ja eurooppalaisten korkeakoulututkintojen harmonisointi .....	28
2.1	Eurooppalainen korkeakoulutusalue .....	30
2.1.1	Bolognan prosessi ja Sorbonnen julistus .....	31
2.1.2	Tutkintojen eurooppalainen viitekehys (EQF) .....	33
2.1.3	Poliisialan koulutus Euroopassa .....	34
2.2	Suomi osana eurooppalaista korkeakoulutusalueetta .....	36
2.2.1	Korkea-asteen koulutus Suomessa .....	38
2.2.2	Ammattikorkeakoulut .....	39
2.2.3	Yliopistot .....	40
2.2.4	Tutkintojen kansallinen viitekehys .....	42
2.3	Kansalliset tutkinnonuudistukset 2002–2010 .....	44
2.3.1	Tutkintojen uudistamiselle asetetut yhteiseurooppalaiset ja kansalliset tavoitteet .....	44
2.3.2	Korkeakoulukohtaiset tavoitteet ja niiden toteutuminen .....	46
2.3.3	Korkeakoulujen laadunhallinta ja laadunvarmistus .....	50
2.4	Ammattikorkeakoulut osaamisen kehittämisen kontekstina .....	54
2.4.1	Ammattitaito ja asiantuntijuus .....	54
2.4.2	Osaaminen ja osaamisperustainen korkeakoulupedagogiikka .....	56
2.4.3	Työelämäyhteistyö ja työelämälähtöisyys .....	60

3	Poliisi ammattikuntana ja korkeakoulujärjestelmän toimijana .....	64
3.1	Poliisin organisaatio ja henkilöstö .....	64
3.1.1	Poliisi ammattikuntana .....	64
3.1.2	Poliisihallinnon rakenteelliset uudistukset .....	66
3.1.3	Nykyinen organisaatio ja poliisitoiminnan ohjaus .....	68
3.1.4	Poliisin koulutusjärjestelmän kehittyminen .....	71
3.1.5	Koulutusjärjestelmän uudistaminen osana hallinnonalan rakenneuudistusta .....	76
3.1.6	Poliisin koulutus- ja osaamisstrategiat .....	77
3.2	Poliisialan tutkintokoulutus .....	79
3.2.1	Poliisiammattikorkeakoulu oppilaitoksena .....	79
3.2.2	Poliisi (AMK) -tutkinto .....	85
3.2.3	Poliisiammattikorkeakoulun arviointikäytännöistä .....	89
3.2.4	Poliisikoulutuksen vaikuttavuuden arviointi .....	92
3.3	Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankesuunnittelu .....	93
3.3.1	Korkeakoulupolitiikan asettamat kehykset poliisikoulutukselle .....	94
3.3.2	Opintojen mitoittaminen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen .....	95
3.3.3	Poliisimiesten kielitaitovaatimukset .....	96
3.3.4	Hankesuunnitelmasta annetut lausunnot .....	97
4	Tutkimuksen toteuttaminen .....	101
4.1	Tieteenfilosofiset ja epistemologiset lähtökohdat .....	101
4.1.1	Tieto, tiede ja tieteellisyys .....	101
4.1.2	Kategoriat ja merkitysrakenteet .....	102
4.1.3	Objektiivisuus empiirisessä tutkimuksessa .....	104
4.2	Tutkimusasetelma ja -kysymykset .....	106
4.3	Tutkimusaineisto ja kohderyhmien kuvaus .....	108
4.3.1	Poliisilaitosten esimiesten haastattelut .....	108
4.3.2	Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportti .....	111
4.3.3	Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstölle kohdennettu kyselytutkimus .....	112
4.3.4	Poliisilaitosten henkilöstölle kohdennettu kyselytutkimus ...	115
4.4	Tutkimusaineiston analyysimenetelmät .....	118
4.4.1	Teemahaastatteluiden fenomenografinen analyysi .....	118
4.4.2	Hankeraportin aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....	121
4.4.3	Kyselytutkimusten tilastollinen analyysi .....	122
4.5	Tutkimuksen luotettavuus .....	123

5	Tutkimuksen tulokset .....	128
5.1	Esimiesten näkemykset poliisityöstä ja työssä vaadittavasta osaamisesta .....	128
5.1.1	Ammattitaito, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet ..	128
5.1.2	Toimintaympäristön muutosten vaikutukset .....	131
5.1.3	Osaamisen luonne ja merkitys .....	135
5.1.4	Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen .....	140
5.1.5	Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen .....	146
5.2	Tutkinnonuudistuksessa poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen .....	153
5.2.1	Poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen .....	154
5.2.2	TKI -osaamisen lisääminen .....	156
5.2.3	Kansainvälisyysosaamisen lisääminen .....	158
5.2.4	Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen .....	159
5.2.5	Osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet kokonaisuutena	161
5.3	Tutkinnonuudistuksen jälkeiset muutokset poliisiammattillisen osaamisen tasossa .....	165
5.3.1	Rikostorjunnan tehtäväalue .....	165
5.3.2	Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue .....	168
5.3.3	Liikennevalvonnan tehtäväalue .....	172
5.3.4	Yleiset kompetenssit .....	176
6	Tutkimustulosten yhteenveto ja johtopäätökset .....	181
6.1	Tutkinnonuudistuksen perusteet ja tarpeellisuus .....	181
6.2	Tutkinnonuudistus poliisialan osaamisen kehittäjänä .....	182
6.2.1	Poliisityön työelämävaatimukset .....	182
6.2.2	Osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen .....	185
6.2.3	Uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon vaikutukset osaamisen tasoon .....	191
7	Pohdinta .....	200
	Lähteet .....	206
	Liitteet .....	213
	Liite 1. Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys, tasot 6 ja 7. ....	215
	Liite 2 Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen projektiryhmän ja ohjausryhmän kokoonpano. ....	217
	Liite 3. Teemahaastattelurunko .....	219

Liite 4. Poliisiammattikorkeakoululle osoitettu kyselytutkimus. ....	221
Liite 5. Poliisilaitoksille osoitettu kyselytutkimus. ....	229
Liite 6. Rikostorjuntaan liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (rto1– rto5). ....	235
Liite 7. Valvonta- ja hälytystehtäviin liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (vh1–vh5). ....	237
Liite 8. Liikennevalvontaan liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (lv1– lv5). ....	239
Liite 9. Yleiset kompetenssit muuttujittain (yk1–yk6). ....	241
Liite 10. Opetushenkilöstön valmiudet tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon muuttujittain (mvi–mv6). ....	243
Liite 11. Opetuksen suunnittelun ja toteutuksen kehittäminen muuttujittain (kt1–kt8). ....	245

## Kuvioluettelo

Kuvio 1. Tutkimuksen kohdeilmiö ja viitekehys. ....	21
Kuvio 2. Tutkimusmetodien taksonomiaa koskeva luokitus. ....	24
Kuvio 3. Alueelliset poliisilaitokset Suomessa. ....	69
Kuvio 4. Poliisin organisaatio. ....	70
Kuvio 5. Poliisin vanha ja uusi tutkintorakenne EQF -tasolle sijoitettuna. ....	76
Kuvio 6. Poliisi (AMK) -opintosuunnitelman rakenne (180 op). ....	88
Kuvio 7. Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymysten suhde tutkimusaineistoon. .	108
Kuvio 8. Esimiesten haastatteluiden analyysiprosessi. ....	120
Kuvio 9. Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin analyysiprosessi. ....	122
Kuvio 10. Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin tavoiteilmaisujen lukumäärät sekä jakaumat pääluokittain. ....	153
Kuvio 11. Osaamisen kehittämiselle asetettujen tavoitteiden toteutumista koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	162
Kuvio 12. Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	163

Kuvio 13. Osaamisen kehittämiselle asetettujen tavoitteiden keskiarvot muuttujittain. ....	164
Kuvio 14. Rikostorjunnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	166
Kuvio 15. Rikostorjunnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettyinä. ....	167
Kuvio 16. Rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	168
Kuvio 17. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	169
Kuvio 18. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettyinä. ....	170
Kuvio 19. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	171
Kuvio 20. Liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	173
Kuvio 21. Liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) vastaajaryhmät yhdistettyinä. ....	174
Kuvio 22. Liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	175
Kuvio 23. Yleisten kompetenssien osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	177
Kuvio 24. Yleisten kompetenssien osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettyinä. ....	178
Kuvio 25. Yleiset kompetenssit -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin. ....	179

## Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Kansallisen tutkintoreformin keskeiset tavoitteet. ....	45
Taulukko 2. Poliisiammattikorkeakoulun vastaajien jakaumat tehtäväryhmittäin. ....	114
Taulukko 3. Työskentelyaika nykyisessä tehtävässä tehtäväryhmittäin. ....	114
Taulukko 4. Virkasuhteen luonne tehtäväryhmittäin. ....	115
Taulukko 5. Poliisilaitosten vastaajien jakaumat tehtäväryhmittäin. ....	117
Taulukko 6. Työskentelyaika nykyisessä tehtävässä tehtäväryhmittäin. ....	117
Taulukko 7. Ammattitaidon, osaamisen ja henkilökohtaisen ominaisuuksien määritelmät. ....	131
Taulukko 8. Toimintaympäristön muutosten vaikutusten keskeiset piirteet. ....	135
Taulukko 9. Osaamisen luonteen ja merkityksen keskeiset piirteet. ....	140
Taulukko 10. Osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen keskeiset piirteet. ....	146
Taulukko 11. Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keskeiset piirteet. ....	152
Taulukko 12. Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet ja niiden jakaumat. ...	154
Taulukko 13. Poliisiammatillisen osaamisen varmistamisen toteutuminen. ....	156
Taulukko 14. TKI-osaamisen lisäämisen toteutuminen. ....	158
Taulukko 15. Kansainvälisyysosaamisen lisäämisen toteutuminen. ....	159
Taulukko 16. Kieli- ja viestintätaitojen kehittämisen toteutuminen. ....	161
Taulukko 17. Osaamisen kehittämistä koskevien muuttujien väliset merkitsevyydet. ....	163
Taulukko 18. Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin. ....	164
Taulukko 19. Rikostorjunnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet. ....	167
Taulukko 20. Rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin. ....	168
Taulukko 21. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet. ....	171



Taulukko 22. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin. ....	172
Taulukko 23. Liikennevalvonnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet. ....	175
Taulukko 24. Liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin. ....	176
Taulukko 25. Yleisten kompetenssien osaamiskokonaisuuden muuttujien väliset merkitsevyydet. ....	179
Taulukko 26. Yleiset kompetenssit -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin. ....	180



# 1 Johdanto

Joulukuun viimeinen päivä vuonna 2016 oli erityinen ajankohta suomalaisen poliisikoulutuksen noin 100-vuotisessa historiassa. Tuona kyseisenä päivänä poliisin peruskoulutuksesta valmistuivat ensimmäiset ammattikorkeakoulutasoisen tutkinnon suorittaneet opiskelijat. Suomalainen poliisikoulutus on vuonna 1918 Suomenlinnasta käynnistyneen historiansa aikana kokenut useita koulutuksen rakenteellisia ja sisällöllisiä muutoksia, mutta poliisitoiminnan ja poliisialan osaamisen kehittämisen näkökulmasta poliisin perustutkinnon tason nostamista ammattikorkeakoulututkinnoksi voidaan pitää näistä kuitenkin merkittävimpänä ja suorastaan historiallisena tapahtumana.

Poliisin tutkintorakenneuudistuksen valmistelutyö käynnistyi virallisesti 12.3.2010, jolloin Poliisihallitus asetti hankkeen selvittämään poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta<sup>1</sup>. Hankkeen ensisijaisena tehtävänä oli selvittää, millaisin muutoksin poliisin peruskoulutus ja sen jälkeinen poliisin esimies- ja johtamiskoulutus olisi mahdollista muuttaa vastaamaan Bolognan prosessin mallin mukaista kaksiosaista tutkintorakennetta siten, että poliisin peruskoulutus vastaisi tasoltaan ammattikorkeakoulututkintoa ja peruskoulutuksen jälkeinen esimies- ja johtamiskoulutus ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Noin neljä vuotta kestäneen hankevalmistelun jälkeen 31.12.2013 poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen suunnittelu ja toimeenpano olivat edenneet vaiheeseen, jolloin voimaan astui uusimuotoista tutkintorakennetta määrittävä laki Poliisiammattikorkeakoulusta<sup>2</sup>. Lain nojalla Poliisiammattikorkeakoulussa voidaan suorittaa sisäisen turvallisuuden alalla ammattikorkeakoulututkintoja sekä ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ensimmäiset poliisin uutta ammattikorkeakouluta-

---

<sup>1</sup> Hankkeesta käytettiin nimeä Polku-hanke.

<sup>2</sup> Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013.

soista perustutkintoa suorittavat opiskelijat aloittivat opintonsa Poliisiammattikorkeakoulussa 4.8.2014.

Tutkinnonuudistuksen perustana olleella Bolognan prosessilla tarkoitetaan Euroopan unionissa Sorbonnen julistuksella vuonna 1998 käynnistettyä reformia, jonka tavoitteena on eurooppalaisten korkeakoulututkintojen uudistaminen ja yhdenmukaistaminen kansainvälisen liikkuvuuden ja tutkintojen vertailtavuuden helpottamiseksi. Bolognan prosessin myötä kaikissa prosessiin liittyneissä jäsenvaltioissa tulisi kehittää niiden kansallisia korkeakoulujärjestelmiä huomioiden kaksiportaisen tutkintorakenteen lisäksi myös muut prosessin yhteydessä määritetyt periaatteet ja suositukset. Suomalaisessa koulutuspolitiikassa ja korkeakoulukentässä Bolognan prosessin mukainen korkeakoulumalli ja ”Bolognan henki” kiteytyvät virallisesti ensimmäisen kerran opetusministeriön asettaman työryhmän muistiossa<sup>3</sup> vuodelta 2002. Opetusministeriön muistio ja sen jälkeen käynnistyneet yliopisto- ja ammattikorkeakoululakien muutokset ovat luoneet puitteet suomalaisten korkeakoulututkintojen ja korkeakoulujärjestelmän kehittämiseksi vastaamaan Bolognan prosessin mukaista yhteiseurooppalaista korkeakoulutusaluetta.

Koulutuksen kansainvälistyminen on esiintynyt suomalaisessa koulutuspoliittisessa keskustelussa myös jo ennen Bolognan prosessia. Tähän ovat vaikuttaneet Suomen kansainvälisessä asemassa tapahtuneet muutokset ja erityisesti Suomen osallistuminen Euroopan integraatioprosessiin, jonka myötä Suomi on jo 1980-luvun lopulta alkaen määrätietoisesti panostanut muun muassa kansainvälisen opiskelija- ja opettajavaihdon kasvattamiseen sekä yleisesti kansainvälisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Kansainvälisen liikkuvuuden ja vuorovaikutuksen lisääntyessä 2000-luvulla suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkintorakenteiden kansainvälinen vertailtavuus ovat kuitenkin tulleet vielä aiempaakin tärkeämmäksi.<sup>4</sup>

Koulutuksen ja korkeakoulujen toiminnan ja muutosten ymmärtämiseksi on välttämätöntä tuntea korkeakoulutuksen eurooppalaiset ohjaus- ja yhteistyöprosessit. Korkeakoulutuksen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä ei ole mielekästä tarkastella kansallisten järjestelmien sisäisinä linjauksina vaan laajemmassa kontekstissa suhteessa yleiseurooppalaiseen kehitykseen, sillä eurooppalainen ohjausvaikutus kansallisiin koulutusjärjestelyihin on viime vuosina vain vahvistunut, samoin kuin muu kansallinen ja eurooppalainen vuorovaikutus<sup>5</sup>. Euroopan unionin koulutuspoliittinen vaikutus näyttäytyy kansallisissa koulutusjärjestelmissä erityisesti yhteiseurooppalaisen ja kansainvälisen ulottuvuuden tuomisessa vahvemmin osaksi korkeakoulutusta sekä

<sup>3</sup> Yliopistojen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano.

<sup>4</sup> Yliopistojen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano 2002, 2.

<sup>5</sup> Liljander 2004, 19.

pyrkimyksessä koulutuksen laadun parantamiseen ja elinikäisen oppimisen edistämiseen<sup>6</sup>.

Myös Suomessa opetusministeriön ja korkeakoulujen yhdessä laatimat koulutuksen strategiset kehittämislinjaukset ovat noudattaneet eurooppalaisia suuntaviivoja ja viitoittaneet suomalaisen korkeakoululaitoksen liittymistä osaksi eurooppalaista korkeakoulualuetta<sup>7</sup>. Suomalaisten korkeakoulujen on nähty menestyvän globalisoituvassa maailmassa koulutuksen ja tutkimuksen laatua kehittämällä, minkä vuoksi eurooppalaisen korkeakoulupolitiikan implementointi on korkeakoulujen kansallisissa uudistuksissa näyttäytynyt tutkintorakenteiden yhdenmukaistamisen lisäksi erityisesti kansainvälisyysosaamisen sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan vahvistamisena, tutkintojen työelämävastaavuuden parantamisena ja näihin kaikkiin liittyvänä asiantuntijuuden korostumisena<sup>8</sup>.

Viime vuosina lähes kaikki Euroopan maat ovat kokeneet samankaltaisia työelämän muutoksia, joiden myötä kilpailu osaavasta työvoimasta on lisääntynyt. Taloudellisten resurssien niukkuus ja siitä seuranneet alati kiristyvät tehokkuusvaatimukset ovat muodostuneet hallitseviksi toimintaympäristön muutostekijöiksi useimmissa maissa. Näiden yhteisten muutosten taustalla vaikuttavat muun muassa talouden ja elinkeinoelämän globalisoituminen sekä nopeasti uudistuva teknologia. Samanaikaisesti kaikkialla Euroopassa nuoret ikäluokat pienenevät ja vanhemman ikäluokan osuus väestöstä kasvaa. Yhteiskunnat tarvitsevat yhä enemmän osaavaa työelämälähtöistä työvoimaa työmarkkinoille, mikä osaltaan on lisännyt painetta koulutusjärjestelmien tehostamiselle muun muassa tutkintojen rakenteita uudistamalla ja koulutuksen suoritusaikoja lyhentämällä.<sup>9</sup>

Yleinen kansainvälistymiskehitys on vaikuttanut merkittävästi myös poliisin toimintaan. Suomesta on tullut osa Euroopan unionia ja Schengen-aluetta, minkä myötä muun muassa rajatarkastukset jäsenvaltioiden välillä ovat poistuneet ja samalla helpottaneet myös rikollisten ja rikollisuuden liikkuvuutta. Kehityksen myötä rikokset Suomessa liittyvät yhä useammin myös ulkomaalaisiin rikoksentehtäviin ja kansainvälisiin rikollisryhmittymiin. Kansainvälistyminen on merkinnyt myös esitutkintaprosessin monimutkaistumista ja kansainväliset sopimukset ovat lisäksi tuoneet poliisille lisää velvoitteita ja työtehtäviä. Suomi on myös sitoutunut kansainväliseen poliisiyhteistyöhön ja yhteiseurooppalaiseen poliisitoiminnan tekniseen ja taktiseen kehittämiseen, mikä omalta osaltaan sitoo poliisin kansallisia resursseja.

6 Blomqvist 2011, 3.

7 Liljander 2004, 35.

8 Niemelä ym. 2010, 22, 28.

9 Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä 2007, 6–7.

Kansallisella tasolla lisääntynyt yhteiskunnallinen epävakaus, huumausaine- ja ympäristörikosten kasvu, rikollisuuden uudet muodot kuten verkko- ja kyber-rikollisuus sekä yleiset kehitystrendit kuten kaupungistuminen, teknologinen kehitys ja digitalisaatio ovat tuoneet kasvavia paineita poliisitoiminnan tehostamiselle sekä poliisin osaamisen kehittämiseksi vastaamaan muuttunutta toimintaympäristöä. Samanaikaisesti valtion taloudellisen tilanteen edellyttämät julkisen sektorin säästötoimet ovat toteutettu pääosin henkilöstöä vähentämällä, mikä on aiheuttanut merkittäviä lisäpaineita myös poliisissa henkilöstöresurssien tehokkaaseen kohdentamiseen ja hyödyntämiseen sekä henkilöstön osaamisprofiilin uudelleentarkasteluun.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen on osa edellä kuvattua yhteiseurooppalaista Bolognan prosessin mukaista koulutusjärjestelmien rakenteellista ja sisällöllistä kehittämistä. Samanaikaisesti tutkintokoulutuksen uudistaminen on myös osa kansallista poliisihallinnon ja poliisitoiminnan kehittämistä. Poliisin hallintorakenteen uudistamisen yhteydessä on tunnistettu, että poliisilaitosten määrän vähentämisellä ja yksiköiden toiminta-alueiden laajenemisella on vaikutuksia myös poliisitoimintaan ja poliisin henkilöstön osaamisvaatimuksiin. Poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen onkin kytketty osaksi hallinnonalan rakenteellista kehittämistä ja muutosten poliisin henkilöstölle tuottamat uudet osaamishaasteet on pyritty tunnistamaan ja liittämään osaksi poliisialan osaamisen kehittämisen tavoitteita<sup>10</sup>.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen ja erityisesti kysymys poliisin perustutkinnon tason nostamisesta ammattikorkeakoulututkinnoksi on herättänyt paljon keskustelua poliisihallinnossa tutkintokoulutuksen uudistamista selvittävän hankkeen asettamisesta alkaen ja jopa ennen sitä. Aiheesta käyty keskustelu ja mielipiteet ovat alusta alkaen olleet melko vahvasti polarisoituneet, ja neutraaleja mielipiteitä muutoksesta ei juuri ole ollut havaittavissa. Positiivisimmin uudistukseen ovat suhtautuneet johto- ja esimiestehtävissä toimivat ja kriittisimmin päivittäistä operatiivista poliisi-työtä tekevä henkilöstö. Tämän on esitetty johtuvan muun muassa siitä, että operatiivisessa poliisityössä poliisin taktisen ja teknisen osaamisen hyödyt konkretisoituvat helpommin verrattuna korkeakoulutukseen kytkettyyn osin myös melko abstraktilla tasolla liikkuvaan teoreettiseen osaamiseen<sup>11</sup>.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan poliisialan ammatillisen osaamisen kehittämistä edellä kuvatussa viitekehyksessä. Tarkastelun keskiössä on kysymys siitä, miten poliisialan työelämälähtöiset osaamisen kehittämistavoitteet sekä Bolognan prosessin mukaisten uusimuotoisten ammattikorkeakoulututkintojen asiantuntijuutta korostavat tavoitteet on kyetty yhdistämään ja toteuttamaan poliisin tutkinnonuudistuksen yhteydessä. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten tutkinnonuudistuksen yhteydessä

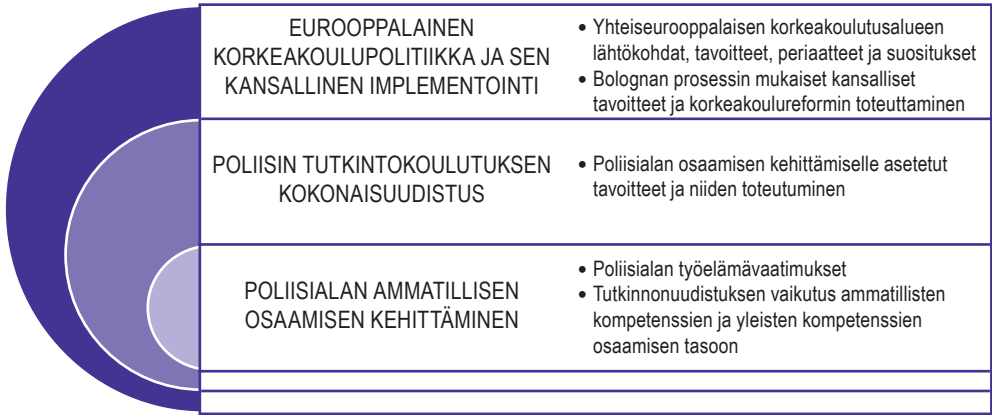
10 Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 12.

11 Jansson 2018, 258.

toteutettu poliisin perustutkinnon tason nostaminen ammattikorkeakoulututkinnoksi on vaikuttanut tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon.

Tutkimuksessa muodostetaan aluksi poliisihallinnon esimiesten näkemysten kautta kokonaiskuva poliisityöstä ja poliisityön työelämälähtöisistä osaamisvaatimuksista. Tämän jälkeen selvitetään, millaisia osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita tutkintokoulutuksen uudistuksen valmistelun yhteydessä on asetettu sekä miten nämä tavoitteet ovat Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön näkemysten mukaan toteutuneet uudistuksen toimeenpanon yhteydessä. Lopuksi tutkimuksessa selvitetään, miten poliisialan uusimuotoinen ammattikorkeakoulututkinto on poliisilaitosten henkilöstön näkemysten mukaan tosiasiallisesti vaikuttanut tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisten kompetenssien ja yleisten kompetenssien osaamisen tasoon.

Kuvio 1. Tutkimuksen kohdeilmiö ja viitekehys.



Oma kiinnostukseni poliisialaa ja poliisialan osaamisen kehittämistä kohtaan kumpuavat poliisitaustastani sekä monivuotisesta työskentelystäni poliisin erilaisissa operatiivisissa tehtävissä. Toisaalta poliisityön lisäksi olen toiminut usean vuoden ajan Poliisiammattikorkeakoulussa poliisin ammattiaineiden opettajana sekä tämän jälkeen yli kymmenen vuoden ajan oppilaitoksen hallinnossa muun muassa henkilöstön kehittämiseen liittyvissä tehtävissä. Työni kautta olen omakohtaisesti saanut huomata, kuinka haastavan ja monitahoisen tehtäväkentän osaamisen kehittämiseen liittyvät kysymykset muodostavat nykyisessä varsin nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Yli 25 vuoden mittaisen poliisihallinnon työurani myötä tiedän, etteivät näkemykset poliisityössä vaadittavasta osaamisesta tai osaamisen kehittämisen painopisteistä ole

hallinnonalan sisälläkään täysin yhdenmukaisia, mikä entisestään lisää poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen tutkimuksellista kiinnostavuutta.

## 1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä

Vuoden 2014 alussa toteutetulle poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistukselle on edellä käsitellyn mukaisesti asetettu useita yhteiseurooppalaisen korkeakoulutusalueen periaatteiden ja suositusten, kansallisen korkeakoulupolitiikan sekä poliisitoiminnan ja siinä tapahtuneiden muutosten edellyttämiä työelämälähtöisiä kehittämistavoitteita ja odotuksia, jotka kaikki olisi tutkinnonuudistuksessa tullut kyetä huomioimaan, yhteensovittamaan ja toteuttamaan siten, että uudistus palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla suomalaista poliisia, poliisitoimintaa ja poliisin toimintaedellytyksiä.

Poliisin tutkinnonuudistuksen yhteydessä asetettuja tavoitteita, niiden toteutumista tai tutkinnonuudistuksen vaikutuksia poliisialan osaamiseen ja poliisitoiminnan edellytyksiin ei Suomessa ole aiemmin tutkittu. Tutkintokoulutuksen uudistamista koskevassa, vuonna 2012 laaditussa hankeraportissa on esitetty, että tutkinnonuudistuksen toteuttamista ja siinä asetettujen tavoitteiden saavuttamista, uusimuotoisen tutkinnon työelämävastaavuutta ja poliisin osaamistasossa tapahtuneita muutoksia tulisi myöhemmin arvioida sekä sisäisesti että ulkoisesti erillisillä seuranta- ja tutkimushankkeilla. Hankeraportissa sisäisen arvioinnin lähtökohdaksi esitetään hankeraportin ja siitä pyydettyjen lausuntojen muodostamaa kokonaisuutta, jonka pohjalta sisäministeriön poliisiosastolla on uudistuksen valmistelun yhteydessä laadittu eduskunnalle uudistusta koskeva hallituksen esitys<sup>12</sup>. Muiden ammattikorkeakoulujen tavoin myös Poliisiammattikorkeakoulun tulee lisäksi jo lain nojalla jatkuvasti kehittää toimintaansa sekä osallistua säännöllisesti myös toimintaansa koskevaan ulkopuoliseen arviointiin<sup>13</sup>.

Poliisin osaamisen kehittämisen strategian mukaisesti poliisialan monipuolisen osaamisen perustana on poliisin tutkintokoulutus, jota kehitetään jatkuvasti toimintaympäristön analyysin, työelämän tarpeiden, palautejärjestelmien ja opetusteknologian avulla. Osaamisen kehittämistarpeiden tunnistaminen ja suunnitelmallinen osaamisen johtaminen ovat strategian mukaisesti työnantajan vastuulla tapahtuvaa toimintaa. Strategiassa on myös linjattu, että poliisialan osaamistarpeet pyritään tunnistamaan osana päivittäistä poliisityötä, minkä lisäksi poliisitoimintaa ja poliisialan osaamisen kehittämistä tuetaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnalla.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 80–81.

<sup>13</sup> Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 2013/1164, 4 §.

<sup>14</sup> Poliisin osaamisen kehittämisen strategia 2017, 5–6.



Tämän tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on tuottaa uutta tietoa siitä, miten poliisialan työelämälähtöiset osaamisvaatimukset ovat tulleet huomioiduiksi ja toteutuneet Bolognan prosessin periaatteiden ja tavoitteiden pohjalta toteutetun poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä sekä miten uudistus on tosiasiallisesti vaikuttanut poliisialan osaamisen tasoon. Tavoitteena on näin täydentää poliisia ja poliisitoimintaa koskevaa yleistä tutkimusta sekä erityisesti poliisialan osaamisen kehittämistä koskevaa tutkimusta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa arviointitietoa hyödynnettäväksi poliisin tulevissa koulutusuudistuksissa sekä palvella Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan ja poliisikoulutuksen jatkuvaa kehittämistä.

Tutkimustehtävän ja tutkimuksen tavoitteiden myötä tutkimusta voidaan luonnehtia arviointitutkimukseksi. Arviointitutkimus käsittää laajassa merkityksessä kaikkien erilaisten tapahtumien, asioiden, prosessien tai ihmisten systemaattisen tutkimisen. Arviointitutkimuksen juuret ovat sosiaalitutkimuksen alueella, missä sen avulla on pyritty ymmärtämään ja tarkastelemaan erilaisia sosiaalisia ilmiöitä kuten esimerkiksi ammatillisten koulutusohjelmien vaikuttavuutta tai väestön terveydentilan parantamiseen liittyviä toimia ja niiden tehokkuutta. Arviointitutkimusta on 1950-luvulta alkaen hyödynnetty yhä enenevässä määrin myös muilla tutkimusaloilla kuten yhteiskunta-, hallinto- ja kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Tutkimusalasta riippumatta arviointitutkimuksen yleisenä tavoitteena on pyrkiä määrittämään, ovatko esimerkiksi toimintojen kehittämiseen kohdistetut panokset olleet hyödyllisiä ja tuottaneet toivottuja tuloksia.<sup>15</sup>

Arviointitutkimuksesta on viime vuosina tullut yhä kansainvälisempää siitä huolimatta, että samalla myös sen kansallinen ja paikallinen merkittävyys on lisääntynyt. Arviointitutkijat eri puolilla maailmaa kehittävät omista lähtökohdistaan omia toimintaympäristöjään ja tukevat näin ensisijaisesti kansallisia tavoitteitaan. Samanaikaisesti tutkijat kuitenkin vaikuttavat globaalisti myös muihin ihmisiin, instituutioihin sekä kehittämisohjelmiin tuottamalla ja jakamalla uutta tietoa. Erilaisten yhteiskunnallisten uudistusten ja hallinnollisten kehittämisohjelmien näkökulmasta arviointitutkimuksesta onkin muodostunut tärkeä työkalu, jota voidaan hyödyntää sekä kansallisesti että kansainvälisesti valmistauduttaessa ja reagoidessa uusiin poliittisiin, hallinnollisiin tai sosioekonomisiin toimintaympäristön muutoksiin.<sup>16</sup>

Tieteellisen tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet voidaan Hirsjärven ym.<sup>17</sup> mukaan jakaa kategorioihin *kartoittava*, *kuvaileva*, *selittävä* ja *ennustava*. Tutkijan on pohdittava, pyrkiikö hän tutkimuksellaan katsomaan, mitä jossakin ilmiössä tapahtuu ja etsimään siihen uusia näkökulmia tai kehittämään sitä koskevia uusia hypoteeseja

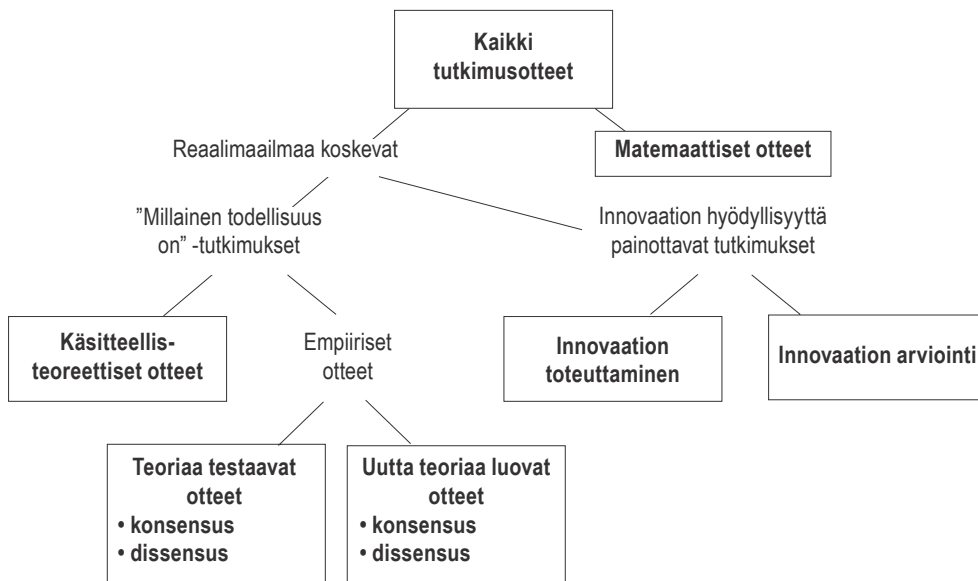
<sup>15</sup> Rossi, Freeman & Lipley 1999, 4–9, 11.

<sup>16</sup> Chelimsky 1997, 6.

<sup>17</sup> Hirsjärvi ym. 2004, 129–130.

(*kartoittava tutkimus*) vai esittämään tarkkoja kuvauksia joistakin tapahtumista tai tilanteista sekä dokumentoimaan ja analysoimaan ilmiöstä kiinnostavia piirteitä (*kuvaileva tutkimus*). Tutkija voi myös pyrkiä tunnistamaan tutkimuksessaan johonkin ilmiöön liittyviä kausaalisuhteita ja kartoittamaan niihin liittyviä syy-seurausketjuja (*selittävä tutkimus*) tai jopa ennustamaan tapahtumia tai ihmisten toimintoja, jotka ovat seurausta jostakin ilmiöstä (*ennustava tutkimus*).

Tässä tutkimuksessa poliisialan osaamisen kehittämistä ja poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista tarkastellaan sekä *käyttäytymisen* että *tekemisen* näkökulmista, mutta tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa apodiktisia johtopäätöksiä. Tieteellisten tutkimusten kategorioiden kautta tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimustehtävän voidaan pikemminkin katsoa sisältävän sekä kartoittavan että kuvailevan tutkimuksen piirteitä. Mikäli tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä sijoitetaan Järvinen<sup>18</sup> tutkimusmetodien taksonomiaa koskevaan luokitukseen, sijoittuvat ne mielestäni ensisijaisesti reaalimaailmaa koskevan tutkimushaaran innovaation hyödyllisyyttä painottavaan tutkimusotteeseen arviointitutkimusten kategoriaan.



Kuvio 2. Tutkimusmetodien taksonomiaa koskeva luokitus.  
(Järvinen & Järvinen 2004, 10)

18 Järvinen & Järvinen 2004, 10.

## 1.2 Aihetta koskeva aiempi tutkimus

Poliisitutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka kohdentuu poliisiin instituutioon tai poliisin toimintaan yhteiskunnassa. Laajemmassa merkityksessä poliisitutkimuksen voidaan katsoa sisältävän edellisten lisäksi myös kaikki sellaiset ulkopuoliset tekijät ja näkökulmat, joilla on vaikutusta poliisitoimintaan tai poliisin toimintaedellytyksiin. Hammarström<sup>19</sup> katsoo, että poliisitutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena on tieteellisiä metodeja käyttäen tarkastella ja arvioida poliisitoiminnan käytäntöjä ja menetelmiä poliisitoiminnan, poliisikoulutuksen sekä poliisiorganisaation kehittämiseksi.

Suomalaista poliisia ja poliisiorganisaatiota koskevaa hallinto- ja johtamistieteellistä tutkimusta on viime vuosina tehty yhä kiihtyvään tahtiin. Myös poliisin hallinto- ja rakenneuudistuksista on tehty useita selvityksiä sekä tutkimuksia. Samoin myös poliisihistoriallista dokumentaaria kirjallisuutta on viimeisten vuosien aikana julkaistu ilahduttavan paljon. Hieman yllättäen poliisialan tutkinto- tai koulutusjärjestelmää tai poliisiammatillisen osaamisen kehittämistä koskevia tutkimuksia ei kuitenkaan juuri ole olemassa, ellei esimerkiksi poliisiopiskelijoiden laatimia pienimuotoisia seminaari- ja opinnäytetöitä oteta huomioon. Tutkimus-, seuranta- tai arviointitietoa ei ole myöskään viimeisestä poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisesta tai sen tavoitteista, toteuttamisesta taikka vaikutuksista poliisialan ammatillisen osaamiseen tasoon, lukuun ottamatta vuonna 2019 toteutettua uusimuotoisesta ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneille opiskelijoille suunnattua osaamisen itsearviointikyselyä<sup>20</sup>.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista koskevan tutkimus- ja arviointitiedon puutetta selittää se, että tutkinnonuudistus ja siihen liittyvä tutkintotasojen nostaminen on toteutunut vasta vuonna 2014. Ensimmäiset poliisin uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet opiskelijat ovat valmistuneet vuosien 2016–2017 vaihteessa, minkä vuoksi varsinkaan koulutukseen tuottamiin työelämävalmiuksiin liittyvää arviointi- tai vaikuttavuustutkimusta ei vielä juuri ole ollut edes mahdollista tehdä.

Itse olen vuonna 2007 tehnyt tutkimuksen, jossa selvitin ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen hakeutumista ohjaavia tekijöitä poliisihallinnossa tarkastellen erityisesti sitä, kuinka organisaation asettamat viralliset strategiatason kehittämistavoitteet välittyvät käytännön koulutus- ja kehittämistoimintaan<sup>21</sup>. Tuon tutkimukseni mukaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä ja koulutukseen hakeutumista ohjasivat poliisissa hyvin vahvasti henkilöstön omakohtaiset toiveet ja yksilötason näkemykset työssä vaadittavasta osaamisesta. Tutkimuksessani ei ollut ha-

<sup>19</sup> Hammarström 2019, 3–4.

<sup>20</sup> Vuorensyrjä 2019.

<sup>21</sup> Laitinen 2007.

vaittavissa suunnitelmallista yhteyttä osaamisen kehittämisen ja poliisin strategisten tavoitteiden välillä. Mainittu tutkimus kohdentui poliisin ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen eikä sen yhteydessä tarkasteltu poliisin tutkintokoulutukseen liittyviä osaamis- tai kehittämistavoitteita taikka niiden toteutumista.

Poliisiammattikorkeakoulussa on vuodesta 2011 lähtien tehty kahden vuoden välein poliisin tutkintokoulutuksen vaikuttavuusarviointi<sup>22</sup>. Vaikuttavuusarviointi kohdistuu koulutuksen tärkeimpiin hyötyvaikutuksiin, kuten valmistuneiden opiskelijoiden työllisyyteen sekä koulutuksen työelämävastaavuuteen. Vuoden 2019 syksyllä toteutetussa vaikuttavuusarvioinnissa kohdejoukkona olivat vuosina 2016–2017 valmistuneet opiskelijat. Kyseessä oli näin ensimmäinen arviointi, jossa vastaajina oli myös uusimuotoisen poliisin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita opiskelijoita. Vaikka vaikuttavuusarvioinnin tulokset perustuvatkin opiskelijoiden itsearviointiin koulutuksen tuottaman osaamisen työelämävastaavuudesta, tarjoaa arviointiraportti tärkeän vertailuaineiston tämän tutkimuksen tuottamalle poliisilaitosten vastaajien näkemyksille tutkinnonuudistuksen vaikutuksesta opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin.

Poliisikoulutuksesta on vuonna 2018 julkaistu koulutuksen historiateos, jossa poliisikoulutusta ja sen kehitystä kuvataan kattavasti sadan vuoden ajalta (1918–2018)<sup>23</sup>. Teos muodostuu kahdesta osasta, joista ensimmäisessä luodaan yleiskuva poliisikoulutuksen kehityksestä ja sen eri vaiheista. Teoksen ensimmäinen osa valottaa myös poliisialan ja -instituution kehitystä kytkien kehityksen myös yhteiskunnallisiin muutos- ja murrosvaiheisiin. Teoksen toisessa osassa käsitellään useampia erityisiä ja merkityksellisiä teemaluonteisia aiheita poliisikoulutuksen historiassa, jotka myös sitovat poliisikoulutuksen laajempaan yhteiskunnalliseen kehitykseen. Poliisikoulutuksen historia-teoksen kumpaakin osaa hyödynnetään myös tämän tutkimuksen lähdeaineistona.

Kansainvälisistä poliisikoulutusta koskevista tutkimuksista tuoreimpia on esimerkiksi Schaapin ja Terpstran<sup>24</sup> tutkimus vuodelta 2020, jossa he ovat tarkastelleet Bolognan prosessin periaatteisiin ja suositukseen pohjautuvia poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen lähtökohtia ja perusteita Norjassa, Saksassa ja Suomessa. Tutkimus keskittyy erityisesti poliisin tutkintokoulutuksen taustalla oleviin näkökulmiin ja kysymyksiin sekä niiden yhtäläisyyksiin ja eroihin mainituissa kolmessa maassa eikä siinä tarkastella esimerkiksi uudistusten vaikutuksia poliisialan osaamiseen. Tästä huolimatta tutkimus tarjoaa mielenkiintoista lähdeaineistoa myös tähän tutkimukseen ja sen tulosten tarkasteluun.

---

22 Vuorensyrjä 2019.

23 Jansson ym. 2018.

24 Schaap & Terpstra 2020.

Yleistä korkeakoulututkimusta on erityisesti 2000-luvulla tehty melko runsaasti. Korkeakoulututkimus voidaan määrittää monitieteiseksi, käytännönläheiseksi ja kansainväliseksi tutkimusalaksi, jossa kiinnostuksen kohteina ovat korkeakouluihin, korkeakoulutukseen ja korkeakoulupolitiikkaan liittyvät ilmiöt. Korkeakoulututkimus on yleisimmin organisoitunut osaksi korkeakoulun hallinto- ja kehitystoimintaa tai opetusta tukevaa tutkimusta, jota toteutetaan esimerkiksi kansallisesti rahoitettujen tutkimuskeskusten tutkimusyksiköissä tai korkeakoulujen oman hallinnon toimesta.<sup>25</sup>

Korkeakoulututkimukseen vaikuttaneita kehityskulkuja ovat olleet muun muassa korkeakoulutuksen laajeneminen ja kasvu, korkeakoulutuksen monipuolistuminen ja diversifikaatio, korkeakoulujärjestelmän ohjauksen ja johtamisen muutokset sekä kansainvälistyminen ja globalisaatio<sup>26</sup>. Suomessa toteutetun kansallisen korkeakoulu-reformin tarkastelun osalta tässä tutkimuksessa tukeudutaan vahvasti Korkeakoulujen arviointineuvoston vuonna 2010 tekemään arviointitutkimukseen<sup>27</sup>, jossa suomalaista korkeakoulu-uudistusta tarkastellaan Bolognan prosessille asetettujen alkuperäisten eurooppalaisten sekä tutkinnonuudistukselle asetettujen kansallisten tavoitteiden kautta.

Suomessa toteutetusta korkeakoulu-uudistuksesta on lisäksi vuonna 2018 tehty arviointitutkimus<sup>28</sup>, jossa tarkastelun kohteena ovat erityisesti uudistuneen ammattikorkeakoululainsäädännön vaikutukset ammattikorkeakoulujen toimintaedellytyksiin ja perustehtävien hoitamiseen, ammattikorkeakoulujen rahoitusuudistuksen kokonaisvaikutukset, itsenäisen oikeushenkilöaseman merkitys yhteistyömahdollisuuksille eri toimijoiden kanssa sekä ammattikorkeakouluopiskelijoiden mahdollisuudet hyödyntää korkeakoulukentän opintotarjontaa. Poliisiammattikorkeakoulun erityispiirteistä johdettua tämän arviointitutkimuksen ja sen tulosten hyödyntäminen omassa tutkimuksessa jää kuitenkin melko rajalliseksi.

---

<sup>25</sup> Pekkola 2011, 6.

<sup>26</sup> Pekkola 2011, 5.

<sup>27</sup> Niemelä ym. 2010.

<sup>28</sup> Wennberg ym. 2018.

## 2 Euroopan unionin koulutuspoliittiset tavoitteet ja eurooppalaisten korkeakoulututkintojen harmonisointi

Euroopan unioni muodostettiin vahvistamaan Euroopan yhtenäisyyttä ja eurooppalaisia sisämarkkinoita. Unionin tahtotila yhteisistä vapaista sisämarkkinoista on kirjattu 1.11.1993 allekirjoitettuun Euroopan unionin perustamissopimukseen. Yhteisillä sisämarkkinoilla tavoitellaan erityisesti ihmisten, tavaroiden, palveluiden ja pääoman vapaata liikkuvuutta koko unionin alueella. Sisämarkkinat antavat EU:n kansalaisille vapauden hankkia elantonsa tai opiskella missä tahansa EU-maassa. Sisämarkkinoilla yritysten on myös helpompi käydä kauppaa yli valtionrajojen ja tehostaa näin myös koko unionin alueen kansainvälistä kilpailukykyä.<sup>29</sup>

Koulutuksen näkökulmasta sisämarkkinoilla kilpaillaan erityisesti lahjakkaimmista opiskelijoista sekä parhaista opettajista ja tutkijoista. Kilpailukyky on myös Euroopan sisällä yhä tärkeämpi kansallinen menestystekijä. Euroopan taloudellinen, poliittinen ja koulutuspoliittinen integraatio kytkeytyvät yleiseen maailmantalouden globalisaatioon ja lähes kaikkien Euroopan maiden koulutusjärjestelmiin, jolloin myös niiden kehittämiseen kohdistuvat samankaltaiset yhteiskunnalliset haasteet. Samanaikaisesti kun taloudellisella integraatiolla on pyritty lisäämään Euroopan kilpailukykyä suhteessa kilpailijoihin, koulutuspoliittisella integraatiolla on tavoiteltu parempia lähtökohtia ja parempaa menestystä koulutusmarkkinoilla käytävään kilpailuun.<sup>30</sup>

On kuitenkin hyvä muistaa, että myös koulutuksen kansainvälistä integraatiota koskevassa keskustelussa ja tätä koskevassa tutkimuksessa liikutaan tutkimusalueella, jossa eri toimijoiden ja tutkijoiden omat arvot ja intressit ovat aina vahvasti läsnä ja saattavat vaikuttaa myös heidän näkemyksiinsä. Koulutuksen kansainvälistymistä koskevassa tutkimuksessa on myös jo tunnistettu useita tilanteita, joissa tutkijoilla on

29 Valokeilassa Euroopan unionin politiikka 2014, 3–4.

30 Liljander 2004, 13, 17.

eritasoisia yhteyksiä ja sidonnaisuuksia koulutusalan käytännön toimijoihin ja intressiryhmiin, ja osa tutkimuksista on jopa tilattu sellaisten toimijoiden taholta, joiden kohdalla korkeakoulutuksen kansainvälinen integraatio toimii heidän omana taloudellisenä intressinään.<sup>31</sup>

Euroopan unionin koulutuspolitiikkaa voidaan historiallisesti tarkastella usealla eri tavalla, ja sitä on tutkittu muun muassa kansainvälisen politiikan, valtio-opin, hallintotieteiden, sosiologian ja kasvatustieteiden alueilla. Tutkijat ovat havainneet ja määrittäneet Euroopan unionin koulutuspolitiikassa erillisiä ajallisia jaksoja. Eräässä tällaisessa jaksotuksessa 1970-luvun puoltaväliä edeltävä ajanjakso on määritetty Euroopan Yhteisön käynnistymisvaiheeksi, tätä seuraavaa ajanjaksoa vuoteen 1985 saakka eräänlaiseksi pilottivaiheeksi, vuosien 1986–1992 aikakautta laajenemisen aikakaudeksi sekä Maastrichtin sopimuksen jälkeistä aikaa vuosina 1993–2000 syventyvän integraation ajanjaksoksi.<sup>32</sup>

Maastrichtin sopimuksessa Euroopan unioni veloitetaan myötävaikuttamaan korkealaatuisen koulutuksen toteutumiseen koko Euroopan alueella. Euroopan unionin voidaankin katsoa sopimuksen myötä edenneen kohti aiempaa tiiviimpää koulutus- ja kulttuuriyhteisöä. Maastrichtin sopimuksen ratifioinnista lähtien yhteisellä koulutuspolitiikalla on myös pystytty entistä enemmän vaikuttamaan Euroopan unionin taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen. Vaikka koulutuksen korkea laatu onkin asetettu Euroopan unionin koulutuspolitiikassa tärkeimmäksi tavoitteeksi, myös koulutuksen välineellinen arvo on kuitenkin edelleen voimakkaasti esillä.<sup>33</sup>

Nykyisin Euroopan unionin koulutuspoliittisen ohjauksen peruseriaate on se, että koulutuspolitiikka on pääsääntöisesti jäsenmaiden omaan toimivaltaan kuuluva asia. Koulutuspolitiikan keskeisinä alueina pidetään erityisesti koulutuksen järjestämiseen, koulutusjärjestelmään ja tutkintorakenteisiin sekä koulutuksen, opetuksen ja tutkimuksen sisältöön liittyviä kysymyksiä. Toisaalta Euroopan unioni pyrkii muotoilemaan omaa koulutuspolitiikkaansa ja vaikuttamaan kansallisiin poliittisiin päätäjiin siten, että ne tukevat Euroopan unionin yhteisiä päämääriä. Euroopan unioni kohdistaa jäsenmaihiin myös rahallisia, normatiivisia ja osin myös lainsäädännöllisiä vaikuttimia, jotka jäsenmaat kansallisella tasolla joko omaksuvat sellaisinaan tai itsensä muokkaamina.<sup>34</sup>

Euroopan unionin perustamissopimuksen artikkelit 149 ja 150 määrittävät ja rajaavat Euroopan unionin koulutuspoliittisen toimivallan jäsenmaissa. Artiklan 149 perusteella Euroopan unioni voi toimillaan muun muassa

31 Teichler 2003, 180.

32 Blomqvist 2007, 26.

33 Blomqvist 2007, 100.

34 Blomqvist 2007, 76.

- myötävaikuttaa korkealaatuisen koulutuksen kehittämiseen rohkaisemalla jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä sekä tarvittaessa tukemalla ja täydentämällä jäsenvaltioiden toimintaa pitäen täysin arvossa jäsenvaltioiden vastuuta opetuksen sisällöstä ja koulutusjärjestelmän järjestämisestä sekä niiden sivistyksellistä ja kielellistä monimuotoisuutta,
- yhteisön toiminnan avulla pyrkiä kehittämään eurooppalaista ulottuvuutta koulutuksessa erityisesti jäsenvaltioiden kielen opetuksella ja kielitaidon kehittämisellä,
- edistää opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuutta rohkaisemalla tutkintotodistusten ja opintojaksojen tunnistamista akateemisessa maailmassa,
- edistää koulutuslaitosten välistä yhteistyötä ja kehittää tietojen ja kokemusten vaihtoa jäsenvaltioiden koulutusjärjestelmien yhteisissä kysymyksissä sekä
- rohkaista etäopetuksen kehittämistä jäsenmaissa.<sup>35</sup>

Vaikka Euroopan unioni ei lainsäädännöllisesti kykenekään suoraan ohjaamaan tai harmonisoimaan jäsenvaltioiden kansallisia koulutusrakenteita, korkeakoulupoliittiset kirjaukset ohjaavat jäsenvaltioita sovittamaan kansalliset tutkintorakenteensa niiden mukaisiksi turvatakseen opiskelijoidensa työmarkkina- ja jatkokelpoisuuden. Myös opetuksen sisällöissä tapahtuu koulutusalojen sisällä yhdenmukaistumista, sillä EU-veltoiset koulutuksen kehittämishankkeet luovat vähitellen eräänlaisia eurooppalaisia ydinopetussuunnitelmia. Lisäksi koulutukselliset vaikutteet liikkuvat jäsenvaltioiden välillä tehokkaasti myös henkilövaihtoon osallistuvien opiskelijoiden ja opettajien mukana.<sup>36</sup>

## 2.1 Eurooppalainen korkeakoulutusalue

Nykyaikaisen eurooppalaisen korkeakouluyhteisön ideologisena perustana voidaan pitää vuonna 1988 Bolognassa eurooppalaisten yliopistojen rehtorien allekirjoittamaa julistusta, *Magna Charta Universitatum*<sup>37</sup>. Julistuksessa korostetaan kulttuurin, tieteen ja teknologian kehityksen merkitystä ihmiskunnan tulevaisuudelle sekä korkeakoulujen ja yliopistojen keskeistä roolia tiedon ja tutkimuksen keskuksina. Julistuksessa myös todetaan korkeakoulutuslaitosten olevan maantieteellisesti ja historiallisesti järjestäytyneiden yhteiskuntien sisällä toimivia autonomisia instituutioita, joiden opetuksen ja tutkimuksen tulee olla moraalisesti ja älyllisesti ideologisesta, poliittisesta ja taloudellisesta ohjausvallasta riippumatonta. Samoin julistuksessa korostetaan tutkimuksen

<sup>35</sup> Eur-Lex. Asiakirja 12002E149.

<sup>36</sup> Blomqvist 2007, 80.

<sup>37</sup> Magna Charta Universitatum.



ja koulutuksen vapauden olevan korkeakoulutuksen peruseriaate, jota valtiovallan ja korkeakoulujen on oman toimivaltansa puitteissa pyrittävä turvaamaan ja edistämään. Julistuksen allekirjoituksella sen allekirjoittaneet rehtorit sitoutuivat rohkaisemaan valtioita ja ylikansallisia organisaatioita muokkaamaan toimintaperiaatteitaan julistuksen tavoitteiden ja pyrkimysten mukaisesti.

### 2.1.1 Bolognan prosessi ja Sorbonnen julistus

Bolognan prosessilla tarkoitetaan Euroopan unionissa Sorbonnen julistuksella vuonna 1998 käynnistettyä prosessia, jonka tavoitteena on eurooppalaisten korkeakoulututkintojen uudistaminen ja yhdenmukaistaminen. Sorbonnen julistuksen allekirjoittivat Britannian, Saksan, Ranskan ja Italian korkeakoulutuksesta vastanneet ministerit. Vuodelle 1999 valmisteltiin uusi julistus, jonka allekirjoitti 29 eurooppalaisen maan korkeakoulutuksesta vastaavaa ministeriä. Bolognan julistuksen tavoitteena oli yhteiseurooppalaisen korkeakoulutusalueen luominen vuoteen 2010 mennessä kuuden osatavoitteen myötä, jotka olivat tutkintorakenteiden ymmärrettävyyden lisääminen, tutkintorakenteiden yhdenmukaisuuden lisääminen, opintojen mitoitusjärjestelmän käyttöön ottaminen, liikkuvuuden lisääminen, korkeakoulujen laadunarvioinnin yhdenmukaistaminen sekä korkeakoulutuksen eurooppalaisen ulottuvuuden määrittäminen.<sup>38</sup>

Yleisenä tavoitteena Bolognan prosessissa oli lisäksi eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyyn ja vetovoimaisuuden lisääminen. Bolognan prosessin toimeenpanon ensimmäinen ministeritason seurantakokous järjestettiin vuonna 2001. Kokouksessa sovittiin uusista menetelmistä Bolognan prosessin tehostamiseksi ja prosessin alkuperäisiin tavoitteisiin lisättiin uusina tavoitteina opiskelijoiden osallistamisen tehostaminen, elinikäinen oppiminen sekä yhteiseurooppalaisten tutkintojen kehittäminen. Bolognan prosessin tilaa arvioivassa seurantakokouksessa vuonna 2003 määritettiin periaatteet uusien maiden osallistumisesta prosessiin sekä myös hyväksyttiin mukaan uusia maita. Kokouksen julkilausumassa korostetaan erityisesti yhteiseurooppalaisen korkeakoulutusalueen vetovoimaisuuden parantamista sekä elinikäisen oppimisen kansallisten menettelytapojen yhteensovittamista. Lisäksi esiin nostettiin muun muassa Bolognan prosessin ja Euroopan tutkimusalueen yhteyden vahvistaminen.<sup>39</sup>

Alkuperäisiä Bolognan prosessin yhteiseurooppalaista korkeakoulutusalueutta koskevia lähtökohtia ja tavoitteita käsiteltiin myös Euroopan unionin jäsenmaiden opetusministerikokouksessa vuonna 2003. Kokouksessa prosessin tavoitteiksi asetettiin kak-

<sup>38</sup> Blomqvist 2007, 109.

<sup>39</sup> Blomqvist 2007, 109–110.

siportaisen tutkintorakenteen käyttöönottamisen lisäksi muun muassa korkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmien yhtenäistäminen sekä ulkomaille suoritettujen opintojen ja tutkintojen yhdenmukainen tunnustaminen. Korkeakoulujen kannalta merkittävää oli myös se, että kokouksessa Bolognan prosessiin otettiin mukaan myös tieteellinen jatkokoulutus.<sup>40</sup>

Vuonna 2005 pidetyn Bolognan prosessin ministeritason seurantakokouksen aikaan prosessiin oli liittynyt jo 45 Euroopan maata. Kokouksessa korostettiin prosessin sisäistä ja ulkoista yhteistyötä sekä tähän liittyen toimintamallia, jossa jäsenvaltioiden hallitukset, korkeakoulut, opiskelijat sekä järjestöt toimivat tiiviisti yhteistyössä. Prosessille asetettiin jälleen myös uusia tavoitteita, jotka koskivat muun muassa korkeakoulutuksen laadunvarmistusstandardien ja periaatteiden toteuttamista, kansallisten tutkintojen viitekehyksen luomista, joustavien opintopolkujen mahdollistamista sekä yhteisiä menettelyjä aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseksi. Sitten Bolognan prosessille on perustettu erillinen seurantaryhmä, johon kuuluvat kaikki prosessiin osallistuvat maat varsinaisina jäseninä. Äänivaltaa seurantaryhmässä käyttää myös Euroopan unioni, jota ryhmässä edustaa komissio. Seurantaryhmän tehtävänä on muun muassa sopia Bolognan prosessin uusista painopisteistä, prosessin etenemisestä ja tilasta laadittavista selvityksistä sekä siitä, miten ja milloin näistä raportoidaan.<sup>41</sup>

Bolognan prosessin myötä Eurooppaan voidaan katsoa muodostuneen toisaalta epämuodollisen, mutta jäsenvaltioiden kansallisiin järjestelmiin laajasti vaikuttavan koulutuspoliittisen yhteistyön alueen, joka ei noudata perinteisiä hallitusten välisen yhteistyön periaatteita. Tämän johdosta on myös esitetty kysymyksiä siitä, mikä taho prosessia ohjaa ja onko ohjausta mahdollista kontrolloida. Bolognan prosessia koskevien selvitysten perusteella prosessiin osallistuvat jäsenvaltiot vaikuttavat kuitenkin harkitsevan omista lähtökohdistaan, mitä prosessin linjauksia ne panevat kansallisesti toimeen. Bolognan prosessiin osallistuminen ei siis automaattisesti edellytä jäsenvaltioilta omista kansallisista tavoitteista ja painopisteistä luopumista. Bolognan prosessia voidaankin kuvata yhteistyöstä ja säännöllisistä neuvotteluista muodostuvaksi itseohjautuvaksi järjestelmäksi, jonka tavoitteena on määrittää eurooppalaiselle korkeakoulutukselle yhteisiä periaatteita, suosituksia ja painopistealueita.<sup>42</sup>

On kuitenkin myös muistettava, ettei Bolognan prosessi varsinaisesti käynnistänyt muutosta eurooppalaisissa tutkinto- ja koulutusrakenteissa vaan pikemminkin otti jo alkaneen muutoksen korkeakoulupoliittisesti hallintaansa. Bolognan prosessin yhteydessä eurooppalaisille sisällöiltään erilaisille korkeakoulutuksille asetettiin yhteiseksi tavoitteeksi selkeiden ja ymmärrettävien rakenteiden luominen. Bolognan prosessin

40 Haatainen 2003, 3.

41 Blomqvist 2007, 110–111.

42 Blomqvist 2007, 112–113.

myötä valtio toisensa jälkeen onkin kehittänyt korkeakoulujärjestelmäänsä näiden yhteisten tavoitteiden, periaatteiden ja suositusten mukaisesti ja yhteiseurooppalaisella koulutusalueella toimivien jäsenvaltioiden kansalliset korkeakoulupoliittiset linjaukset ovat myös samassa yhteydessä merkittävästi yhdenmukaistuneet.<sup>43</sup>

## 2.1.2 Tutkintojen eurooppalainen viitekehys (EQF)

Tutkintojen viitekehukset nousivat koulutuspoliittiseen keskusteluun Euroopan unionissa jo 1990-luvun lopulla. Taustalla oli tarve lisätä koulutusjärjestelmien ja tutkintojen avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, edistää aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista elinikäisen oppimisen hengessä sekä korostaa oppimistulosten merkitystä koulutuksen toimeenpanossa. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten ensisijaisena tavoitteena onkin tämän mukaisesti parantaa tutkintojen avoimuutta, vertailukelpoisuutta ja siirrettävyyttä.<sup>44</sup>

Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten kehittäminen käynnistyi vuonna 2004, jolloin Euroopan unionin komissio laati asiantuntijaryhmän avulla ensimmäisen oppimistuloksiin perustuvan tutkintojen viitekehysten luonnoksen, jossa määritettiin yhteiset eurooppalaiset puitteet tutkintojen vertailemisen helpottamiseksi. Luonnoksesta saatu palaute osoitti, että eurooppalaiset jäsenvaltiot ja niissä toimivat sidosryhmät tukivat laajalti ehdotusta viitekehykseksi, mutta samalla toivottiin myös sen yksinkertaistamista. Komissio kehitti luonnosta jäsenmaiden asiantuntijoiden esitysten perusteella ja laati näiden pohjalta vuonna 2006 uuden ehdotuksen eurooppalaiseksi viitekehykseksi. Euroopan parlamentti ja neuvosto käsittelivät viitekehystä vuonna 2007, ja käsittelyn pohjalta tutkintojen eurooppalainen viitekehys (EQF) hyväksyttiin virallisesti helmikuussa 2008.<sup>45</sup>

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys hahmottaa osaamista ja sen eri tasoja määrittämällä osaamisen laadun perustasot, joilla eurooppalaiseen yhteisjärjestelmään kuuluvien tutkintojen ja niiden tuottaman osaamisen kokonaisuutta tulee tarkastella. Viitekehysten näkökulmina osaamiseen ovat tiedot, taidot ja pätevyys. Tiedot voivat olla joko teoria- tai faktatietoja, taidot puolestaan kognitiivisia tai käytännöllisiä. Pätevyys määritetään viitekehyksessä henkilön ilmentämän vastuun ja itsenäisyyden perusteella eli kokonaisuutena, kuinka henkilö kykenee käyttämään tietoa ja taitoja sekä muita henkilökohtaisia sosiaalisia tai menetelmällisiä valmiuksiaan.<sup>46</sup>

---

43 Liljander 2004, 11.

44 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 11.

45 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 13.

46 Saranpää 2009, 46.

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys sisältää kahdeksan tasoa, jotka kattavat kaikki yleissivistävän, ammatillisen ja akateemisen koulutuksen tutkinnot perustasolta edistyneeseen tasoon. Korkeakoulutasoinen osaaminen alkaa viitekehyksessä tasolta kuusi, jossa määritetään ammattikorkeakoulututkinnon tason osaaminen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tason osaaminen määritetään viitekehyksessä tasolla seitsemän. Huomionarvoista kuitenkin on, ettei eurooppalainen tutkintojen viitekehys korvaa eikä siinä määritellä kansallisia tutkintojärjestelmiä. Viitekehyksessä ei myöskään kuvata yksittäisiä tutkintoja tai yksittäisen henkilön pätevyyksiä. Kansallisen tason tutkinnot tuleekin sijoittaa soveltuvalle eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten tasolle kansallisten tutkintojärjestelmien tai kansallisten viitekehysten määritelmien kautta.<sup>47</sup>

Edellä todetun mukaisesti tutkintojen eurooppalaisen viitekehysten ensisijaisia käyttäjiä ovatkin kansallisista tai toimialojen tutkintojärjestelmistä ja viitekehyksistä vastaavat toimielimet. Perusajatuksena on luokitella kansallisiin järjestelmiin sisältyvät tutkinnot eurooppalaisen viitekehysten vastaaville tasoille, minkä jälkeen yksittäisten henkilöiden, työnantajien ja koulutuspalvelujen tarjoajien on helpompi verrata eri maihin ja eri koulutusjärjestelmiin kuuluvia tutkintoja toisiinsa. Euroopan unionin jäsenmaana myös Suomi on päättänyt ottaa tutkintojen eurooppalaisen viitekehysten käyttöön ja viitekehysten soveltamisen kansallisena koordinoijana toimii Opetushallitus.<sup>48</sup>

Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten keskeinen haaste on olla enemmän kuin pelkkä tekninen työkalu tutkintojen luokittelua varten. Viitekehys voi parhaimmillaan edistää tärkeiden koulutuspoliittisten päämäärien eteenpäin viemistä ja tukea koulutus- ja tutkintojärjestelmien kehittämistä sekä tarjota mahdollisuuden tutkintojärjestelmän tarkastelemiseen kokonaisuutena oppimistuloksiin perustuen ilman raja-aitoja. Lisäksi viitekehys kiinnittää erityisen huomion oppimistuloksiin, joiden avulla voidaan lisätä tutkintojen läpinäkyvyyttä ja vaikuttavuutta.<sup>49</sup>

### 2.1.3 Poliisialan koulutus Euroopassa

Poliisialan koulutusjärjestelmät ovat Euroopassa ja Euroopan unionin jäsenmaissa hyvin erilaisia. Osassa jäsenmaista poliisikoulutuksella on yliopistokoulutuksen asema, kun taas toisissa jäsenmaissa edes ylemmät poliisialan tutkinnot eivät ole korkeakoulutasoisia. Bolognan prosessin myötä myös poliisikoulutusta on Euroopassa pyritty harmonisoimaan ja yhdenmukaistamaan. Yhtaiseurooppalaisen korkeakoulurakenteen

47 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 14.

48 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 14–15.

49 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 15–16.

mukaisesti useassa jäsenmaassa tavoitteeksi on asetettu luoda myös poliisikoulutuksesta kaksipuolainen korkeakoulutasoinen tutkinto. Edellä todetusta huolimatta Euroopan unionissa kukin jäsenmaa päättää omien kansallisten prosessiensa mukaisesti oman poliisikoulutuksen järjestämisestä ja koulutuksen tasosta.

Euroopan neuvoston päätöksellä vuonna 2001 perustettiin Euroopan poliisiakatemia CEPOL<sup>50</sup>, jonka tehtäväksi asetettiin toimia verkostona Euroopan unionin jäsenmaiden kansallisten poliisikoulutuslaitosten välillä sekä tarjota jäsenmaiden poliisikoulutuksen käyttöön tutkimustietoa ja erilaisia opetuksen järjestämiseen liittyviä palveluita, erityisesti kansainvälisen rikollisuuden torjuntaan liittyen. CEPOLin koulutustoimintaa toteutetaan jäsenmaiden omien kansallisten poliisioppilaitosten kautta. Nykyisin CEPOL järjestää vuositasolla yhteensä noin sata erilaista kurssia, seminaaria tai muuta ajankohtaista poliisialan kansainvälistä koulutustapahtumaa.<sup>51</sup>

CEPOL on jo vuonna 2007 tehnyt linjapäätöksen Bolognan prosessin periaatteiden soveltamisesta poliisikoulutukseen. CEPOLin linjauksessa katsotaan, että Bolognan prosessin tiettyjen osien soveltaminen parantaa Euroopan unionin alueen akademia- tai yliopistotasoisten poliisialan oppilaitosten laatua ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi linjapäätöksessä todetaan, että poliisikoulutuksen alueella Bolognan prosessin mukaiset tavoitteet pyritään saavuttamaan edistämällä elinikäistä oppimista, korostamalla yleisesti tieteellisen tutkimuksen periaatteiden merkitystä poliisitoiminnassa sekä määrittämällä opiminen myös poliisiopetuksessa opetuksen vaikuttavuuden keskeiseksi mittariksi.<sup>52</sup>

Vuonna 2010 laaditun CEPOLin tutkimusraportin<sup>53</sup> mukaan poliisikoulutus onkin 2000-luvulla kehittynyt Euroopassa merkittävästi ja useissa unionin jäsenmaissa poliisikoulutuksen tutkintotasot ovat määritetty korkeammiksi kuin aikaisemmin. Koulutusohjelmia on lisäksi jäsenvaltioiden välillä harmonisoitu ottamalla käyttöön yhteinen eurooppalainen opintopistejärjestelmä. Tutkimusraportissa katsotaan, että eurooppalaisen poliisikoulutuksen kehittämisessä tulisi jatkossa vahvemmin panostaa erityisesti vaihto-ohjelmien laatimiseen sekä kansainvälisen liikkuvuuden lisäämiseen.

Suomessa vuonna 2014 toteutetun poliisikoulutuksen tutkinnonuudistuksen aikaan 21 eurooppalaisessa valtiossa oli yhteensä 73 Bolognan prosessin suositukseen pohjautuvaa poliisin koulutusohjelmaa. Yli puolessa niistä opinnot johtivat maisterin tutkintoon ja vain muutamassa oli mahdollista suorittaa tohtorin tutkinto. Korkeakoulutasoisen koulutuksen olivat peruspoliisivirkkojen alimmaksi osaamistasokseen ennen Suomea määrittäneet vain Bulgaria, Irlanti, Norja ja Slovakia. Viidessätoista jäsenmaassa keski- tai ylemmän tason tehtäviin (alipäällystö tai päällystö) vaadittiin

50 The European Union Agency for Law Enforcement Training.

51 The European Union Agency for Law Enforcement Training. Education and training.

52 Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 28.

53 European Police College (CEPOL) 2010, 9.

joko alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen.<sup>54</sup> Tietoa Euroopan maiden poliisikoulutuksesta tai koulutuksen tasoissa tapahtuneista muutoksista ei ole kattavasti saatavilla edes CEPOLin toimesta, mutta käsitykseni mukaan Suomessa toteutetun uudistuksen jälkeen muissa Euroopan maissa ei poliisin tutkintokoulutuksen tasoihin ole tehty vastaavia muutoksia.

Osassa Euroopan maista, kuten esimerkiksi Hollannissa, keskustelu poliisin tutkintotasojen nostamisesta korkeakoulutasolle on tosin parhaillaan käynnissä. Hollannissa on esitetty, että kaikkien perustyytötekevien poliisien tai ainakin tietyissä poliisitehtävissä toimivien poliisien koulutus tulisi määrittää eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen tasolle viisi tai kuusi. Suomessa tutkinnonuudistuksesta käydyin keskustelun tavoin myös Hollannissa keskustelu poliisin tutkintokoulutuksen tason nostamisesta korkeakoulututkinnoksi on synnyttänyt erilaisia huolia ja kysymyksiä, jotka liittyvät muun muassa uuden tutkintojärjestelmän pitkän aikavälin vaikutuksiin poliisitoimintaan ja koko poliisiorganisaatioon.<sup>55</sup>

## 2.2 Suomi osana eurooppalaista korkeakoulutusaluetta

Kaikkien Euroopan maiden yhteiskunnallisiin rakenteisiin vaikuttavat samat muutostekijät kuten elinkeinoelämän globalisoituminen, uuden teknologian käyttöönoton vaikutukset, kasvavat työelämän osaamistarpeet, niukat julkiset resurssit, lisääntyvä julkisen hallinnon tehokkuuden vaatimus, koulutuksen kaupallistuminen, koulutuksen laadunvarmistuksen korostuminen, koulutuksen järjestäjien ja jakelukanavien moninaistuminen sekä kiristynvä kilpailu ulkomaisista opiskelijoista ja tutkijoista.<sup>56</sup>

Koulutuspolitiikassa voidaan yleisesti katsoa olevan kysymys koulutuksen tarjontaan ja toteuttamiseen liittyvästä politiikasta, jossa yhtäältä julkinen valta sekä toisaalta erilaiset koulutuksen ja yhteiskunnan intressitahot pyrkivät määrittämään koulutuksen toteuttamisen periaatteita ja reunaehtoja. Erilaisiin koulutusjärjestelmiin sisältyy usein sekä avoimen että suljetun järjestelmän piirteitä. Suomessa koulutuspolitiikan organisatoriset rakenteet ovat muiden pohjoismaiden tavoin perinteisesti olleet melko valtiokeskeisiä verrattuna esimerkiksi anglosaksiseen maailmaan, minkä vuoksi Suomi onkin lukeutunut koulutuspoliittisesti päätöksentekojärjestelmältään keskitettyihin maihin.<sup>57</sup>

54 Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 28.

55 Schaap & Terpstra 2020, 1.

56 Lehtikoinen 2002, 345–356.

57 Kokkonen 2018, 413.

Suomessa globalisaatio ja koulutuspolitiikkaan vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset ovat pääpiirteissään noudattaneet yhteistä eurooppalaista kehitystä. Työelämän ja yhteiskunnan muutokset ovat lisänneet kilpailua työpaikoista ja osaavasta työvoimasta, mikä on heijastunut suoraan kansallisvaltioiden toimintastrategioihin. Tästä johtuen myös Suomessa on jo ennen Bolognan prosessia suunniteltu korkeakouluihin työelämälähtöistä jatkotutkintoa<sup>58</sup>. Suomi on valinnut koulutuspoliittiseksi strategiakseen osaamiseen perustuvan tietotalouden, jossa tuotantokustannukset eivät ole keskeinen kilpailutekijä. Strategian mukaisena tavoitteena on, että jopa puolella kustakin ikäluokasta koulutustasona olisi vähintään korkeakoulututkinto.<sup>59</sup>

Aiemmin opetusministerinä toiminut Tuula Haatainen on kirjoittanut eurooppalaisesta korkeakoulualueesta ja Suomen asemasta alueella. Haatainen toteaa, että Berliinissä 2003 järjestetyssä Euroopan unionin jäsenmaiden opetusministerikokouksessa korostettiin opiskelija- ja tutkijaliikkuvuuden merkitystä. Euroopan sisällä ja toisaalta myös Eurooppaan pyritään rekrytoimaan lisää ulkomaisia opiskelijoita ja tutkijoita muun muassa jäsenmaiden työvoimatarpeita silmällä pitäen. Suomi joutuukin Haataisen mukaan jatkossa kilpailemaan aiempaa enemmän lahjakaista opiskelijoista, tutkijoista sekä myös tutkimusrahoituksesta. Kilpailutilanteessa menestyminen edellyttää suomalaisten korkeakoulujen kansainvälisen toiminnan laajentamista ja syventämistä. Opetusta on tarjottava kotimaisten kielten lisäksi myös englannin kielellä ja lisäksi ulkomaisten opiskelijoiden, opettajien ja tutkijoiden tukemiseen on jatkossa panostettava aiempaa enemmän.<sup>60</sup>

Koulutuksen ja tutkimuksen eurooppalaisen yhteistyön tiivistäminen edellyttää myös suomalaisen yhteiskunnan aitoa avautumista kansainväliselle yhteisölle sekä myös omasta kilpailukyvyystä huolehtimista ja sen varmistamista. Julkisen rahoituksen osuus tutkimus- ja kehittämistoiminnassa on Suomessa ollut kansainvälisesti vertailtuna matala. Perustutkimuksen varmistaminen on keskeinen tapa turvata innovaatiojärjestelmämme toimivuus ja tässä tehtävässä julkisen vallan ja talouden rooli on merkittävä. Korkea kansallinen osaamistaso on nähty vahvaksi kilpailueduksi kansainvälisillä markkinoilla. Lisäksi Suomen sosiaalinen ja taloudellinen hyvinvointi nojaavat suurelta osin pitkäjänteiseen ja korkeatasoiseen tutkimukseen sekä sen yhteydessä tapahtuvaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan.<sup>61</sup>

Haataisen mukaan suomalaiset korkeakoulut ovat hyvissä kilpailuasetelmissa Euroopan korkeakoulutus- ja tutkimusalueella. Suomi pärjää hyvin eurooppalaisissa vertailuissa, koulutukseen panostetaan Suomessa ja tulokset kertovat, että kohdennetuilla

<sup>58</sup> Liljander 2004, 11.

<sup>59</sup> Lehtikoinen 2002, 22.

<sup>60</sup> Haatainen 2003, 3–4.

<sup>61</sup> Haatainen 2003, 3–4.



resursseilla saadaan myös hyviä tuloksia aikaiseksi. Toisaalta korkeakoulujen opetuksen ja tutkimuksen arviointiin ja laadunvarmistukseen kohdistuu yhä kasvava kansainvälinen paine. Haataisen näkemyksen mukaan suomalainen korkeakoulujen arviointijärjestelmä on toimiva, mutta jatkossa Suomessa tulee yhä enemmän panostaa siihen, että laadunvarmistusjärjestelmä saadaan niin selkeäksi, uskottavaksi ja järjestelmälliseksi, että korkeakoulujemme toiminnan laatu ja niiden noudattamat laadunvarmistusmenetelmät ovat vielä nykyistäkin paremmin todennettavissa.<sup>62</sup>

Osaamisen säilyttäminen ja edelleen vahvistaminen ovat Suomessa eräs keskeisistä koulutuksen ja korkeakoulutuksen haasteista tulevaisuudessa. Samalla juuri se on myös peruste korkeakoulujen yhä lisääntyvälle kansainvälistymiselle. Yliopistojen on panostettava houkuttelevien tutkimusympäristöjen luomiseen, sillä kestävät kansainväliset verkostot muodostuvat valtaosin korkeatasoisiksi tunnistetun tutkimustyön ympärille. Ammattikorkeakoulujen vahvuus Suomessa on työelämäosaaminen sekä koulutuksen että tutkimus- ja kehittämistoiminnan saralla. Korkeakoulujen tulisi jatkossa pyrkiä aiempaa enemmän hyödyntämään näitä toisiaan tukevia osaamisen alueita niiden keskinäisellä yhteistyöllä ja työnjaolla.<sup>63</sup>

### 2.2.1 Korkea-asteen koulutus Suomessa

Suomessa korkeakouluja koskeva ohjausjärjestelmä on moniin muihin maihin nähden melko keskitetty. Eduskunta säättää myös koulutusta koskevat lait sekä päättää valtion talousarvion hyväksymisen yhteydessä koulutuksen määrärahoista. Valtioneuvosto säättää lakeja täsmentävät asetukset sekä myöntää koulutuksen järjestäjille toimiluvat. Lisäksi valtioneuvosto laatii viideksi vuodeksi kerrallaan koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelman, joka sisältää myös koulutuksen rakenteellisten, laadullisten ja taloudellisten kehittämistavoitteiden päälinjat. Suomessa korkeakoulujen valtio-ohjauksen voidaankin katsoa toteutuvan pääosin sen kautta, millaisia toimintavapauksia valtio antaa korkeakouluille niitä koskevien säädösten sekä rahoituksen muodossa<sup>64</sup>.

Suomen korkeakoulujärjestelmä muodostuu yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoulut suuntautuvat työelämään ja perustavat koulutustoimintansa työelämälähtöisiin osaamisvaatimuksiin. Yliopistoille puolestaan on ominaista tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva korkea-asteen opetus. Ammattikorkeakoulututkin-  
tojen laajuus on noin 3-4 vuotta. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat noin

62 Haatainen 2004, 4.

63 Haatainen 2003, 3-4.

64 Rekilä 2006, 90, 209-210.



1–1,5-vuotisia. Yliopistojen alemmat korkeakoulututkinnot ovat laajuudeltaan noin 3-vuotisia, ja ylemmät tutkinnot noin 2-vuotisia. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet voivat jatkaa opintojaan tutkijakoulutuksessa lisensiaatin- ja tohtorintutkintoon saakka.<sup>65</sup>

Korkea-asteen tutkintojen järjestelmää on Suomessa muutettu useaan eri kertaan. Alemmat korkeakoulututkinnot poistettiin tutkintojärjestelmästä 1970-luvulla, mutta ne palautettiin sinne takaisin jälleen 1990-luvulla. Nykyisistä korkeakoulututkinnoista säädetään korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetussa asetuksessa<sup>66</sup>, jonka mukaisesti korkeakoulututkintoja ovat:

1. yliopistoissa suoritettavat alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot, jatkotutkintoina suoritettavat lisensiaatin tutkinnot, tohtorin tutkinnot sekä erikoislääkärin, erikoishammaslääkärin ja erikoiseläinlääkärin tutkinnot,
2. maanpuolustuskorkeakoulussa suoritettavat tutkinnot sekä eräät muut upseerin tutkinnot ja
3. ammattikorkeakouluissa ja väliaikaisissa ammattikorkeakouluissa suoritettavat ammattikorkeakoulututkinnot.

## 2.2.2 Ammattikorkeakoulut

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimii 22 ammattikorkeakoulua. Näiden lisäksi ammattikorkeakoulutusta tarjoaa Ahvenanmaalla toimiva Högskolan på Åland ja sisäministeriön hallinnonalaan kuuluva Poliisiammattikorkeakoulu. Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialaan kuuluvia ammattikorkeakouluja koskeva nykyinen ammattikorkeakoululaki<sup>67</sup> tuli voimaan tammikuussa 2015.

Ammattikorkeakoululain mukaisesti ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntija-tehtäviin sekä tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Lisäksi tehtävänä on harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee myös edistää elinikäistä oppimista.<sup>68</sup>

<sup>65</sup> Opetushallitus 2018.

<sup>66</sup> Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998.

<sup>67</sup> Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

<sup>68</sup> Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4 §.

Ammattikorkeakoulun toiminta edellyttää Suomessa ammattikorkeakoululaissa säädettyä toimilupaa, jonka myöntää valtioneuvosto<sup>69</sup>. Ammattikorkeakoulussa annetaan sille myönnetyn toimiluvan rajoissa korkeakoulututkintoon johtavaa opetusta ja ammatillista opettajankoulutusta. Ammattikorkeakoulu voi järjestää myös erikoistumiskoulutusta, tutkintojen osia sisältävää koulutusta avoimena ammattikorkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina sekä täydennyskoulutusta. Ammattikorkeakouluissa suoritettavien tutkintojen tavoitteista, opintojen rakenteesta ja muista opintojen perusteista säädetään valtioneuvoston asetuksella<sup>70</sup>.

Ammattikorkeakouluissa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ammattikorkeakoulututkinnot ovat ammattikorkeakoulujen perustutkintoja. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on työelämälähtöinen toisen vaiheen korkeakoulututkinto, johon voi hakea sen jälkeen, kun on hankkinut vähintään kolme vuotta alan työkokemusta ammattikorkeakoulututkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittettuaan.

Ammattikorkeakoulu on osakeyhtiömuotoinen oikeushenkilö, jonka toimielimet ja niiden tehtävät on määritelty ammattikorkeakoululaissa. Toimielimiä ovat hallitus ja rehtori sekä vähintään yksi tutkintolautakunta tai vastaava toimielin. Osakeyhtiö ei saa tuottaa taloudellista etua sen omistajille tai muulle sen toimintaan osallistuvalle. Omistajien yhtiöön sijoittamaa varallisuutta voidaan jakaa takaisin omistajille vain korkeakoulutoiminnan päättyessä ja silloinkin vain omistajien yhtiöön sijoittamaan määrään verran.<sup>71</sup>

### 2.2.3 Yliopistot

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimivia yliopistoja koskeva laki<sup>72</sup> tuli voimaan tammikuussa 2010. Lain mukaisesti yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä, taiteellisia ja ammatillisia jatkotutkintoja. Yliopistot voivat järjestää myös erikoistumiskoulutusta, tutkintojen osia sisältävää koulutusta avoimena yliopisto-opetuksena tai muutoin erillisinä opintoina sekä täydennyskoulutusta. Yliopistolailla ja sen nojalla annetuilla asetuksilla säädetään yliopistojen tehtävistä, tutkimuksesta ja opetuksesta, organisaatiosta, henkilöstöstä ja

---

69 HE 73/2017.

70 Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.

71 Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 5 §.

72 Yliopistolaki 558/2009.

hallintokielestä, opiskelijoista, yliopistojen ohjauksesta ja rahoituksesta, yliopistojen taloudesta sekä muutoksenhausta.<sup>73</sup>

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee edistää elinikäistä oppimista, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tieteellisten tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Lisäksi yliopistojen tulee järjestää toimintansa siten, että tieteellisessä tutkimuksessa ja taiteellisessa toiminnassa sekä koulutuksessa ja opetuksessa varmistetaan korkea kansainvälinen taso eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.<sup>74</sup>

Yliopistojen tutkintorakenne on kaksiportainen. Useimmilla aloilla opiskelijat suorittavat ensin alemman korkeakoulututkinnon ja jatkavat sen jälkeen ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin syventäviin opintoihin. Yliopistossa suoritettu tutkinto antaa valmiuksia toimia monenlaisissa tehtävissä ja ammateissa. Se antaa myös pätevyyden monien julkisten virkojen hoitamiseen. Yliopistoon voi hakea ylioppilastutkinnon tai vähintään kolmivuotisen ammatillisen tutkinnon suorittanut. Huomionarvoista on, että myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet voivat hakea yliopistollisiin jatko-opintoihin suorittamaan lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa.

Yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista annetussa asetuksessa<sup>75</sup> on säädetty yliopistojen koulutusaloista, tutkintojen nimistä sekä yliopistoista, joissa tutkintoja voidaan suorittaa. Koulutusvastuiden säätelyllä on tarkoitus turvata eri alojen riittävä koulutustarjonta. Yliopistosektorilla koulutusvastuut on jaettu 15 nimettyyn alaan. Koulutusvastuun tarkemmasta jakautumisesta humanistisella, kasvatustieteellisellä, luonnontieteellisellä, yhteiskuntatieteellisellä ja tekniikan koulutusaloilla sekä opettajankoulutuksessa säädetään lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella korkeakoulujen koulutusvastuun täsmentämisestä<sup>76</sup>.

Yliopistot voivat jakautua tutkimuksen ja opetuksen järjestämistä varten tiedekuntiin tai niihin rinnastettaviin yksiköihin sen mukaan kuin yliopiston johtosäännössä määrätään. Tiedekunnilla ja vastaavilla yksiköillä tulee olla monijäseninen hallintoelin, jossa ovat tasapuolisesti edustettuina yliopistoyhteisön eri ryhmät. Yliopistoilla on oltava myös tutkintolautakunta tai vastaava elin.<sup>77</sup>

<sup>73</sup> Yliopistolaki 558/2009, 7 §.

<sup>74</sup> Yliopistolaki 558/2009, 2 §.

<sup>75</sup> Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.

<sup>76</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yliopistojen koulutusvastuun täsmentämisestä annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta 29/2017.

<sup>77</sup> HE 73/2017.

Hallinnollisesti yliopistot ovat julkisoikeudellisia tai säätiöyliopistoja. Kummal-lakin yliopistotyyppillä on lakiin perustuva itsehallinto, jonka mukaisesti yliopiston sisäisestä hallinnosta päättävät tietyin rajoituksin asianomaisen yliopiston omat hal-lintoelimet. Itsehallinnon tarkoituksena on turvata perustuslaissa yliopistoille säädet-ty tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapaus. Julkisoikeudellinen yliopisto ja sää-tiöyliopisto poikkeavat toisistaan sisäisen hallinnon järjestämisen osalta. Kumpaakin yliopistoa johtaa hallitus, mutta yliopistotyyppistä riippuen hallituksen kokoonpanosta päättää joko yliopistokollegio tai monijäseninen toimielin.

#### 2.2.4 Tutkintojen kansallinen viitekehys

Useimmat Euroopan unionin maat ovat päättäneet laatia tai edelleen kehittää kansal-lisia tutkintojen viitekehyksiä, joissa tutkintojen eurooppalainen viitekehys (EQF) ja sen tarpeet otetaan huomioon. Kansallisten viitekehysten laadinnan käynnistyminen useissa maissa osoittaa, että tutkintojen läpinäkyvyyden ja vertailtavuuden lisääminen on koettu tarpeelliseksi ja että eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten peruseriaat-teet ovat kansallisesti yleisesti hyväksytty.

Tutkintojen kansalliset viitekehukset ovat olleet pisimpään käytössä Irlannissa, Skotlannissa ja Englannissa. Nämä maat eroavat oleellisesti muista eurooppalaisista valtioista, sillä niissä ei ole yhtä kattavaa koulutuksen järjestämistä ja tutkintoja koske-vaa lainsäädäntöä kuin useimmissa muissa Euroopan maissa. Irlannissa, Skotlannissa ja Englannissa tutkintojen viitekehys ja monilta osin koko koulutuksen tutkintorakenne perustuu edelleen perinteiseen yhteistyöhön ja sopimuksiin eri toimijoiden välillä. Kos-ka kyseisissä maissa niiden omat sisäiset tutkintojen viitekehukset ovat olleet käytössä jo useita vuosia, niiden lähtökohdat ja sisällöt poikkeavat eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen perustuvista kansallisista tutkintojen viitekehyksistä.<sup>78</sup>

Pohjoismaista Islannissa on vuonna 2007 hyväksytty korkeakoulututkintojen kan-sallinen viitekehys ja siellä on valmisteltu yhdessä oppilaitosten, opettajien ja työelämän kanssa viitekehystä, joka kattaisi myös toisen asteen koulutuksen. Norja puolestaan ai-koo sijoittaa omat korkeakoulututkintonsa Bolognan prosessin puitteissa laadittuun korkeakoulututkintojen viitekehukseen. Myös Ruotsissa on valmisteltu eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten toimeenpanoa. Valmistelu pohjautuu viralliseen koulutus-järjestelmään, mutta mahdollisesti muitakin tutkintoja tai muuta osaamista tuottavia kokonaisuuksia sisällytetään samaan viitekehukseen. Lisäksi myös Tanskassa on laadi-tu ehdotus kansalliseksi tutkintojen viitekehukseksi.<sup>79</sup>

<sup>78</sup> Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 36.

<sup>79</sup> Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 36–37.

Suomessa Opetusministeriön työryhmä laati vuonna 2005 ehdotuksen korkeakoulututkintojen kansalliseksi viitekehykseksi<sup>80</sup>. Viitekehys on kuvaus kansallisista tutkinnoista ja korkeakoulutettujen erityispätevyyksistä ja sen tavoitteena on kuvata suomalaiset tutkinnot ja korkeakoulutettujen erityispätevyydet yhdenmukaisella, ymmärrettävällä ja vertailukelpoisella tavalla sekä yhtenäistää samalla käytettäviä käsitteitä. Viitekehysten tavoitteena on myös helpottaa kansainvälistä liikkuvuutta Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen. Lisäksi tavoitteena on, että viitekehys yhtenäistää ja edistää aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista ja tukee näin myös elinikäistä oppimista.<sup>81</sup>

Kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä on eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten tavoin kahdeksan tasoa. Ratkaisulla tavoitellaan läpinäkyvää eurooppalaista vertailtavuutta ja koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan kirjattua tavoitetta parantaa suomalaisen tutkintojärjestelmän selkeyttä. Viitekehyksessä suomalaiset korkeakoulututkinnot kuvataan työmäärän, tutkintojen tason ja niille määriteltyjen yleisten oppimistulosten, tutkintojen tuottaman jatko-opintokelpoisuuden sekä ammatillisen pätevyyden kautta. Tutkintojen ja korkeakoulutettujen erityispätevyyksien edellyttämä osaaminen<sup>82</sup> määritetään eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten mukaisesti tietoina, taitoina ja pätevyyksinä.<sup>83</sup>

Opetusministeriö asetti vuonna 2008 työryhmän valmistelemaan tutkintojen kansallista viitekehystä koskevaa lakia. Valmistelutyö kesti usean vuoden ajan, mutta viimein vuonna 2017 Suomessa astui voimaan laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä<sup>84</sup> sekä tätä tarkentava asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä<sup>85</sup>. Tutkintojen ja niiden oppimäärien sekä muiden laajojen osaamiskokonaisuuksien sijoittumiset viitekehysten eri vaativuustasoille on nykyisin säädetty kyseisessä asetuksessa.

Tutkinnoille ja korkeakoulutettujen pätevyyksille asetetut tavoitteet ja niiden saavuttaminen toimivat keskeisenä lähtökohtana myös koulutuksen laadun arvioinnissa. Tämän tutkimuksen kannalta keskeisten eli kansallisen viitekehysten tasojen kuusi (ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot) ja seitsemän (ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät korkeakoulututkinnot) tasokuvaukset ovat tutkimuksen liitteenä yksi.

---

80 Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:4

81 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 36–38.

82 ts. oppimistulokset

83 Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 39.

84 Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017.

85 Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 120/2017.

## 2.3 Kansalliset tutkinnonuudistukset 2002–2010

Korkeakoulujen arviointineuvosto teki vuonna 2010 arviointitutkimuksen, jossa tarkasteltiin tutkinnonuudistusten toteuttamista yliopisto- ja ammattikorkeakoulusektorilla. Tutkinnonuudistusten arvioinnin pääkohteina olivat alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot sekä ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Arvioinnin lähtökohtana olivat Bolognan prosessille asetetut eurooppalaiset ja kansalliset tavoitteet. Osa korkeakouluista oli liittännyt uudistusprosessiin myös omia korkeakoulukohtaisia tavoitteitaan. Arvioinnin ulkopuolelle arviointineuvosto rajasi sellaiset tavoitteet, jotka eivät suoraan kytkeytyneet tutkinnonuudistukseen tai joista oli jo olemassa kattavaa kansallista arviointitietoa. Tällaisia tavoitteita olivat muun muassa opettaja- ja tutkijaliikkuvuus, sosiaalinen ulottuvuus, yliopistokoulutuksen kolmas sykli eli tohtorin tutkinnot sekä elinikäinen oppiminen.<sup>86</sup>

Arvioinnissa tavoitteiden toteutumista on selvitetty muun muassa tarkastelemalla alemman korkeakoulututkinnon aseman muutosta, ylempien ammattikorkeakoulututkintojen profiloitumista, kansainvälisen ja kotimaisen liikkuvuuden lisääntymistä, opintojen mitoituksen toimivuutta sekä tutkintojen osaamislähtöisyyden vahvistumista. Arviointitutkimuksesta laadittu raportti luo perustan tutkinnonuudistusten tavoitteiden mukaiselle kehitystyölle, jota arviointineuvoston näkemyksen mukaan tulisi jatkaa aiempaa vahvemmalla otteella osana sekä alakohtaista että sektorirajat ylittävää korkeakouluysteistä.<sup>87</sup>

### 2.3.1 Tutkintojen uudistamiselle asetetut yhteiseurooppalaiset ja kansalliset tavoitteet

Bolognan prosessin alkuperäisiä tavoitteita olivat yhteiseurooppalainen kaksiportainen tutkintorakenne, ymmärrettävät ja vertailtavat tutkinnot sekä niitä tukeva yhtenäinen opintojen mitoitusjärjestelmä, joiden avulla tavoiteltiin erityisesti koulutuksellisen liikkuvuuden edistämistä. Lisäksi Bolognan prosessin keskeisiä tavoitteita oli korkeakoulujen laadunvarmistuksen kehittäminen ja yhtenäistäminen. Bolognan prosessista johdettuja kansallisia tavoitteita olivat Suomessa erityisesti henkilökohtaisten opintosuunnitelmien käyttöönotto, opintoaikojen lyhentäminen ja keskeyttämisten vähentäminen, ylempien ammattikorkeakoulututkintojen profiloitumisen edistäminen, kansainvälisen ja kotimaisen liikkuvuuden lisääminen, opintojen mitoituksen kehittäminen sekä tutkintojen sisältöjen työelämävastaavuuden parantaminen. Myös

---

<sup>86</sup> Niemelä ym. 2010, 13–15.

<sup>87</sup> Niemelä ym. 2010, 3.

innovaatiotoimintaan ja korkeakoulujen kilpailukykyyn liittyvät haasteet heijastuivat vahvoina uudistukselle asetettuihin tavoitteisiin.<sup>88</sup>

Osassa Euroopan maita on Bolognan prosessin toimeenpanon jälkeen ryhdytty kansallisiin opiskelijakeskeisiin toimiin, jotta opintojen kuormittavuutta voitaisiin edelleen vähentää sekä ymmärtää paremmin opiskelijalle asetettuja opintovaatimuksia. Eri maiden korkeakoulujärjestelmät ovat lähestyneet opiskelijakeskeisyyden haastetta hieman eri tavoin. Osassa maista on painotettu enemmän korkeakoulujen ohjaamiseen ja kehitetty esimerkiksi erilaisia maksupoliittisia ratkaisuja aina lukukausimaksuista tenttien uusimismaksuihin. Suomen korkeakoulupolitiikka on keskittynyt autonomisten korkeakoulujen strategiseen ohjaamiseen sekä vuorovaikutteisen korkeakoulukeskustelun ylläpitämiseen ja hallintaan.<sup>89</sup>

Taulukko 1. Kansallisen tutkintoreformin keskeiset tavoitteet.  
(Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 17:2010)

Bolognan prosessin tavoitteet / toimintalinjat					
Ymmärrettävät ja vertailtavat tutkinnot	Kaksiportainen tutkintorakenne	Yhtenäinen mitoitustajärjestelmä (ECTS)	Liikkuvuuden edistäminen	Laadunvarmistuksen yhteistyö	Korkea-koulutuksen eurooppalainen ulottuvuus
↓					
Kansalliset ongelmat (OPM 2002)	Ehdotetut toimenpiteet (OPM 2001 ja 2002)		Tutkinnonuudistuksen tavoitteet (HE 10/2004)		
<b>Pitkät opintoajat ja keskeyttäminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– HOPS:ien käyttöönotto</li> <li>– opintojen etenemisen seuranta</li> <li>– ECTS</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– opintoaikojen lyhentäminen</li> <li>– keskeyttämisen vähentäminen</li> <li>– koulutuspaikkojen täytön tehostaminen</li> </ul>		
<b>Pitkät (ylimitoitettut) tutkinnot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tutkintojen uudistaminen</li> <li>– alemman tutkinnon aseman vahvistaminen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– sisältöjen uudistaminen</li> <li>– opintojen kansainvälisen vertailukelpoisuuden parantaminen</li> </ul>		
<b>Vähäinen liikkuvuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kaksiportainen tutkintorakenne</li> <li>– ECTS</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– liikkuvuuden lisääminen</li> <li>– ulkomaisten opiskelijoiden rekrytoinnin helpottaminen</li> </ul>		
<b>Työelämän muuttuvat tarpeet ja niihin vastaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– työelämäyhteistyön lisääminen opetussuunnitelmissa</li> <li>– alemman tutkinnon työelämävaltaisuuden parantaminen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– tuottaa uutta osaamista työelämän tarpeisiin</li> </ul>		
<b>Huoli innovaatioista ja kilpailukykyä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kansainväliset maisteriohjelmat</li> <li>– tutkijakoulutuksen kehittäminen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– yliopistojen kilpailukykyyn vahvistaminen</li> </ul>		

88 Niemelä ym. 2010, 22–28.

89 Siren 2015, 5–6.

Arviointineuvoston tutkimuksen mukaan Bolognan prosessin alkuperäiset sekä niistä johdetut kansalliset tutkinnonuudistuksen tavoitteet tunnettiin suomalaissa korkeakouluissa kohtalaisen hyvin. Ammattikorkeakoulut ja niiden koulutusalat pitivät tutkinnonuudistuksen tärkeimpinä tavoitteina tutkintojen työelämäläheisyyden ja opetuksen mitoituksen kehittämistä sekä ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämistä. Korkeakoulujen arviot tutkinnonuudistuksen tavoitteiden toteutumisesta kokonaisuutena olivat yleisesti kohtalaisen myönteisiä. Ammattikorkeakoulujen näkemysten mukaan kaikki kolme niiden itse tärkeimmäksi asettamaansa tavoitetta toteutuivat pääsääntöisesti hyvin.<sup>90</sup>

Opetus- ja kulttuuriministeriö vieraili vuonna 2014 useimmissa suomalaisissa ammattikorkeakoulussa. Vierailujen tarkoituksena oli tukea ammattikorkeakouluja niiden strategisessa kehittämisessä sekä toisaalta lisätä ministeriön tietämystä ammattikorkeakoulukentän tilanteesta. Vierailujen yhteydessä tunnistettiin, että ammattikorkeakoulujen opetuksen laatua oli kyetty selvästi kehittämään. Opetuksen kehittämisessä oli painotettu opiskelijakeskeisyyttä sekä uudenlaisten oppimisympäristöjen kehittämistä. Myös opiskelijoiden kokemus oli, että ohjaukseen ja opintoprosesseihin oli kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota. Parhaiten menestyneitä ammattikorkeakouluja vaikuttivat yhdistävän muun muassa pitkäjänteinen strategiatyö ja laatuun panostaminen sekä oppimisen ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan yhdistävät uudet oppimisympäristöt. Samoin yhdistäviä tekijöitä olivat esimerkiksi koulutuksen uudet järjestämistavat ja opetuksen pedagoginen kehittäminen.<sup>91</sup>

### 2.3.2 Korkeakoulukohtaiset tavoitteet ja niiden toteutuminen

Valtaosa ammattikorkeakouluista oli liittänyt tutkinnonuudistusprosessiin myös omia korkeakoulukohtaisia tavoitteitaan, jotka liittyivät erityisesti opetussuunnitelmien ja opetuksen sisältöjen kehittämiseen sekä opintojen mitoituksen ja kuormittavuuden arviointiin. Usean ammattikorkeakoulun tavoitteena oli lisäksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon laadun kehittäminen ja tutkinnon aseman profilointi. Tutkintorakenneuudistus merkitsi näiltä osin jo aiemmin käynnistetyn ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämisen jatkumoa, jonka tavoitteena on ollut taata opiskelijoille mahdollisuus jatkaa opintojaan, syventää ammatillista osaamista sekä luoda ammattikorkeakouluille mahdollisuudet kehittyä työelämäläheisinä korkeakouluina.<sup>92</sup>

<sup>90</sup> Niemelä ym. 2010, 28–31.

<sup>91</sup> Siren 2015, 7.

<sup>92</sup> Niemelä ym. 2010, 39–49.



Kansallinen tutkintokoulutusreformi toi korkeakoulukeskusteluun mukanaan uusia käsitteitä kuten työelämäläheisyys ja työelämävastaavuus, opetussuunnitelmien osaamisperustaisuus, geneeriset eli yleiset työelämävalmiudet, koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit, ydinainesanalyysi, kuormituslaskelmat, ECTS-mitoitusjärjestelmä ja henkilökohtaiset opintosuunnitelmat (HOPS). Tutkinnonuudistusten toteutusten alkuvaiheessa oli kuitenkin vielä kansallisesti määrittelemättä, mitä esimerkiksi tutkintojen työelämäläheisyydellä tarkoitetaan. Arviointineuvosto katsoo, että työelämäläheisiksi uudistettujen ammattikorkeakoulututkintojen kohdalla arvioinnissa tuli eteen kysymys, perustuuko työelämäläheisyys nykyisin työelämässä tarvittavien taitojen harjaannuttamiseen vai muuttuvassa työelämässä tulevaisuudessa vaadittavaan asiantuntijuuteen.<sup>93</sup>

Opintoaikojen lyhentämistä koskevaan tavoitteeseen liittyivät erityisesti opintojen mitoituksen ja kuormittavuuden arviointi, joiden myötä opintojen mitoitusta pyrittiin kehittämään vastaamaan paremmin opiskelijoiden todellista työmäärää. Molemmilla korkeakoulusektoreilla opintojen kuormittavuutta seurattiin melko samoin menetelmin. Opintojen mitoitus oli yleensä kytketty osaksi ydinainesanalyysiä sekä korkeakoulun laadunvarmistusta. Opintojen laajuus opintopisteinä ja opintojen edellyttämä työmäärä oli myös kirjattu opetussuunnitelmiin. Korkeakoulut keräsivät tietoa opintojen mitoituksesta ja opiskelijoiden kokemasta kuormittavuudesta muun muassa opintojaksopalautteilla, opiskelijoiden hyvinvointikyselyillä, opiskelijoiden ajankäytön seuranta tutkimuksilla sekä valmistumisaikojen seurannalla.<sup>94</sup>

Opintojen mitoitusta pidettiin kaikissa korkeakouluissa vaativana tehtävänä sekä tutkintojen raameja ahtaina kaikille niille sisällöille, joita koulutusohjelmiin haluttiin sisällyttää. Varsinkin ammattikorkeakouluissa opintojen mitoittamiseen ja opetussuunnitelmatyöhön suhtauduttiin kokonaisuudessaan kuitenkin myönteisesti. Uuteen opintopistejärjestelmään siirtymisen koettiin ammattikorkeakouluissa onnistuneen parhaiten ja ydinainesanalyysien tekemisen heikoiten. Lähes kaikki korkeakoulut arvioivat tutkintojen mitoituksen vastaavan uudistuksen jälkeen hyvin opiskelijoiden todellista työmäärää. Arviointineuvoston mukaan tutkinnonuudistus on kuitenkin osassa korkeakouluja jopa paisuttanut tutkintoja, venyttänyt opintoaikoja sekä lisännyt opintojen keskeyttämistä.<sup>95</sup>

Tutkinnonuudistuksen eräänä keskeisenä tavoitteena oli vahvistaa työelämävastaavuutta ja osaamisperustaisuutta myös koulutuksen toteutuksessa. Työelämälähtöisyyden kehittämisessä ammattikorkeakoulut painottivat työelämän vaatimusten monipuolistumista ja uudistumista, elinikäistä oppimista, työmarkkinoiden kansain-

93 Niemelä ym. 2010, 54–68.

94 Niemelä ym. 2010, 58–60.

95 Niemelä ym. 2010, 58–60.

välityksen ja globalisaation lisäksi myös monikulttuurisuutta sekä työmarkkinoiden teknologisoitumista ja digitalisoitumista. Uusina osaamistarpeina nähtiin myös yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen. Esimerkkinä opintoihin integroituvasta työelämäyhteistyöstä mainittiin työelämälähtöisyyden huomioiminen osaamistavoitteissa ja koulutuksen suunnittelussa sekä työelämäyhteistyö opintojen eri vaiheissa.<sup>96</sup>

Ammattikorkeakouluissa tutkintojen arvioitiin vastaavan uudistuksen jälkeen aiempaa paremmin työelämän osaamistarpeita. Ammattikorkeakoulut katsoivat, että niillä oli riittävästi tietoa työnantajien odotuksista sekä selkeät linjaukset myös sidosryhmien osallistumisesta opetussuunnitelmatyöhön. Työelämäyhteistyön nähtiin tukevan tutkintojen profilointia, opetussuunnitelmien sisältöjen kehittämistä, ydinaineiden valintaa sekä opetuksen ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan integrointia opetukseen. Ammattikorkeakoulujen näkemyksen mukaan myös ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla oli hyvä työelämävastaavuus vaikka tutkintoa ja sen tuottamaa osaamisen lisäarvoa ei työnantajien keskuudessa vielä tunnettu kovin hyvin.<sup>97</sup>

Kansainvälisen liikkuvuuden lisääminen on myös keskeinen Bolognan prosessin alkuperäistavoite ja sen edistäminen on nähty tärkeäksi sekä eurooppalaisella että kansallisella tasolla. Tutkinnonuudistusten arvioinnissa kansainvälinen liikkuvuus oli määritetty koskemaan kotimaisten ja ulkomaisten opiskelijoiden liikkuvuutta tutkintojen sisällä ja välillä. Kansainvälinen liikkuvuus kattoi siten sekä Suomesta ulkomaille lähteneet ja Suomeen saapuneet vaihto-opiskelijat. Kotimaisella liikkuvuudella tarkoitettiin opiskelijoiden siirtymistä alemmasta ylempään tutkintoon sekä opiskelijoiden liikkuvuutta korkeakoulusektorin ja alojen sisällä sekä korkeakoulusektorien välillä.<sup>98</sup>

Lähes kaikki korkeakoulut arvioivat uuden tutkintorakenteen ainakin jossain määrin parantaneen opiskelijoiden mahdollisuuksia liikkuvuuteen. Kaksiportaisen tutkintojärjestelmän katsottiin selkeyttäneen liikkuvuutta ja helpottaneen siirtymistä erityisesti korkeakoulusektorien sisällä. Lisäksi nähtiin, että yhtenäinen opintojen mitoitus, lisääntynyt yhteistyö ja sopimukset korkeakoulujen tai koulutusalojen välillä sekä tehostunut ohjaus ovat olleet tärkeitä liikkuvuuden edistäjiä. Liikkuvuuden esteitä olivat erityisesti siirtymävaiheeseen liittyvät opinnot ja valintakriteerit. Ammattikorkeakouluissa viitattiin useimmin vaikeuksiin lukea aiempia opintoja hyväksi ja korkeakoulua vaihdettaessa tunnustaa aiemmin hankittua osaamista. Myös osaamisen tunnustamisen käytänteitä pidettiin ammattikorkeakouluissa epäselvinä, kirjavina ja vakiintumattomina.<sup>99</sup>

96 Niemelä ym. 2010, 63.

97 Niemelä ym. 2010, 62–66.

98 Niemelä ym. 2010, 67–72.

99 Niemelä ym. 2010, 67–68.

Arviointineuvoston raportin mukaan puolet korkeakouluista ilmoitti vieraskieliseen tutkintoon johtavan opetustarjonnan monipuolistuneen tutkinnonuudistuksen myötä. Myös liikkuvuusyhteistyön ulkomaisten korkeakoulujen kanssa katsottiin lisääntyneen. Opiskelijoiden kansainvälistymisvalmiuksien lisääntymistä koskevissa näkemyksissä oli korkeakoulusektoreiden välillä selviä eroja. Ammattikorkeakouluista kolmannes katsoi valmiuksien lisääntyneen selvästi, mutta puolet ei nähnyt asiassa tahtuneen muutosta.<sup>100</sup>

Tutkinnonuudistuksen edellyttämää työmäärää pidettiin korkeakouluissa suurena, minkä vuoksi johdon tuki nähtiin niissä tärkeänä. Uusien osaamisperustaisten opinto-kokonaisuuksien suunnittelun ja toteuttamisen koettiin edellyttävän pedagogista johtamista sekä opettajien työskentelytavan muuttamista yksintyöskentelystä tiimityöksi. Uusien ajattelu- ja toimintatapojen muutos edellyttäisi korkeakoulujen mukaan sitä, että koko yhteisö kaikilla tasoilla oppii ja on mukana opetussuunnitelmatyössä. Lähes kaikissa ammattikorkeakouluissa oli aloitettu siirtyminen kompetenssi- ja osaamisperustaisiin opetussuunnitelmiin, mutta osaamisen arviointikriteeristöjen laatiminen sekä osaamisen tasojen määrittäminen eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen mukaisesti tasoille kuusi ja seitsemän oli koettu haasteelliseksi.<sup>101</sup>

Korkeakoulujen omien arvioiden perusteella niiden itselleen asettamat tavoitteet toteutuivat uudistuksessa melko hyvin ja vain harva tavoite jäi saavuttamatta. Myös arviointineuvosto katsoo, että tutkinnonuudistuksen korkeakoulukohtaiset tavoitteet toteutuivat uudistuksessa kohtalaisen hyvin. Tavoitteista parhaiten arviointineuvosto katsoo toteutuneen opintojen mitoituksen kehittämistä koskevan tavoitteen ja heikointen opintoaikojen lyhentämistä koskevan tavoitteen. Myös useat seurantaraportit osoittavat, että uusimuotoisissa korkeakoulututkinnoissa opiskelijoiden opinnot etenevät usein tavoiteaikoja hitaammin.<sup>102</sup>

Arviointineuvosto esittää, että korkeakouluissa tulisi yhä käydä enemmän keskustelua siitä, mitä työelämäläheisyys eri alojen korkeakoulututkinnoissa tarkoittaa, mitä työelämätaidot ovat ja kuinka niiden harjaantuminen rakentuu opintopolun eri vaiheissa. Korkeakouluissa tulee myös jatkaa opetussuunnitelmien ja opetusmenetelmien uudistamistyötä siten, että työelämäläheisyys ja osaamisperustaisuus toteutuvat kaikissa koulutusohjelmissa. Lisäksi korkeakoulupedagogista johtamista sekä henkilöstön kouluttamista tutkinnonuudistuksen tuomiin muutoksiin tulee edelleen vahvistaa.<sup>103</sup>

<sup>100</sup> Niemelä ym. 2010, 74–81.

<sup>101</sup> Niemelä ym. 2010, 56.

<sup>102</sup> Niemelä ym. 2010, 31.

<sup>103</sup> Niemelä ym. 2010, 54–68.

### 2.3.3 Korkeakoulujen laadunhallinta ja laadunvarmistus

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan ammattikorkeakouluihin sovelletaan ammattikorkeakoululakia<sup>104</sup>, jonka mukaisesti ammattikorkeakoulu vastaa itse järjestämänsä koulutuksen ja muun toiminnan laadusta ja sen jatkuvasta kehittämisestä. Ammattikorkeakoulun tulee arvioida koulutustaan ja muuta toimintaansa ja niiden vaikuttavuutta sekä osallistua säännöllisesti toimintansa ulkopuoliseen arviointiin.

Ammattikorkeakoulun on myös julkistettava järjestämänsä arvioinnin tulokset. EU:n tasolla eurooppalaisesta korkeakoulutuksesta vastaavat ministerit vahvistivat vuonna 2005 eurooppalaisen korkeakoulutusalueen laadunvarmistuksen periaatteet ja suositukset (ESG), jotka eurooppalaisen korkeakoulutuksen laadunvarmistuksesta vastaava järjestö ENQA oli valmistelut yhteistyössä Euroopan opiskelijaunionin (ESU) ja Euroopan yliopistoyhdistyksen (EUA) kanssa<sup>105</sup>.

Eurooppalaisten korkeakoulujen laadunvarmistuksen periaatteiden ja suositusten painopisteenä ovat oppimisen ja opetuksen laadunvarmistus korkeakoulutuksessa, mutta niiden piiriin kuuluvat myös oppimisympäristö ja keskeiset yhteydet tutkimukseen ja innovaatiotoimintaan. ENQA suosittelee näiden yhteisten laadunvarmistuksen periaatteiden ja suositusten soveltamista kaikkeen eurooppalaisella korkeakoulutusalueella tarjottavaan koulutukseen opiskelumuodosta ja -paikasta riippumatta sekä myös kansainväliseen ja rajat ylittävään korkeakoulutukseen.<sup>106</sup>

Yhteisten eurooppalaisten laadunvarmistuksen periaatteiden ja suositusten laaja hyväksyminen on edellytyksenä myös laadunvarmistusta koskevan yhteisymmärryksen luomiselle Euroopassa. Viitekehyksen puitteissa eri korkeakoulut, arviointitoimijat ja valtiot voivat käyttää ja panna täytäntöön ESG:n suosituksia eri tavoin. Eurooppalaisen korkeakoulutusalueen maiden poliittiset järjestelmät, korkeakoulujärjestelmät, sosiokulttuuriset ja koulutukselliset perinteet sekä tavoitteet ja odotukset ovat hyvin moninaisia, minkä vuoksi vain yksi lähestymistapa korkeakoulutuksen laatuun ja laadunvarmistuksen arviointiin ei ole toimivaa eikä tarkoituksenmukaista.<sup>107</sup> Eurooppalaisen korkeakoulutusalueen laadunvarmistuksen viitekehys ESG rakentuu neljään periaatteeseen:

1. Korkeakouluilla on päävastuu koulutuksensa laadusta ja sen varmistamisesta.
2. Laadunvarmistuksessa otetaan huomioon korkeakoulujärjestelmien, korkeakoulujen, ohjelmien ja opiskelijoiden monimuotoisuus.

<sup>104</sup> Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

<sup>105</sup> (ESG) Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area, (ENQA) European Association for Quality Assurance in Higher Education, (ESU) European Students' Union, (EUA) European University Association

<sup>106</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 3.

<sup>107</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 6.

3. Laadunvarmistuksella tuetaan laatukulttuurin kehittämistä.
4. Laadunvarmistuksessa otetaan huomioon opiskelijoiden ja muiden sidosryhmien sekä yhteiskunnan tarpeet ja odotukset.<sup>108</sup>

Laadunvarmistusprosessien avulla eurooppalaiset korkeakoulujärjestelmät voivat osoittaa laatunsa ja lisätä toimintansa avoimuutta, mikä edistää keskinäisen luottamuksen rakentamista sekä tutkintojen, koulutusohjelmien ja muun koulutustarjonnan tunnustamista. ENQA:n suositusten mukaan korkeakoulut ja arviointitoimijat voivat hyödyntää eurooppalaisten korkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmä ESG:n periaatteita ja suosituksia ohjeistuksena korkeakoulutuksen sisäisessä ja ulkoisessa laadunvarmistuksessa.<sup>109</sup>

### *Laadunvarmistuksen ulkoinen arviointi*

Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta säädetyn lain<sup>110</sup> mukaisesti Suomessa koulutuksen ulkopuolisen arvioinnin riippumattomana asiantuntijaorganisaationa toimii *Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi)*. Arviointikeskus on itsenäinen viranomainen, joka vastaa myös yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen koulutuksen kansallisesta arvioinnista. Arviointikeskus kuuluu eurooppalaisten arviointitoimijoiden rekisteriin<sup>111</sup> ja on Euroopan arviointitoimijoiden järjestön ENQA:n täysjäsen.<sup>112</sup>

Eurooppalaisten arviointitoimijoiden järjestön ENQA:n asettama kansainvälinen asiantuntijaryhmä kävi arvioimassa Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen korkeakouluja koskevan arviointitoiminnan vuonna 2016. Arviointikeskus läpäisi ENQA:n tarkastuksen ja sai hyväksymisestä virallisen todistuksen. Ulkoisen arvioinnin läpäisy on myös ehto järjestön täysjäsenyydelle sekä pääsylle luotettavien arviointitoimijoiden rekisteriin EQAR:iin. Asiantuntijaryhmän raportin mukaan Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toimii eurooppalaiselle korkeakoulujen arviointitoiminnalle asetettujen yhteisten periaatteiden mukaisesti.

Arviointitoimijoiden järjestö nostaa esiin useita vahvuuksia Kansallisen koulutuksen arviointiryhmän toiminnassa. Tällaisia ovat muun muassa kansainvälisyyden, sisäisen laatutyön, kehittävän arvioinnin periaatteen syvällisen toteuttamisen, sukupuolten tasa-arvon sekä sidosryhmäyhteistyön ja erityisesti yhteistyön korkeakoulujen kanssa. Toimintaa koskevaksi kehittämiskohteeksi arviointitoimijoiden järjestö määrittää si-

<sup>108</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 6.

<sup>109</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 4.

<sup>110</sup> Laki kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta 1295/3013.

<sup>111</sup> European Quality Assurance Register (EQAR).

<sup>112</sup> Korkeakoulutus 2019.

dosryhmyhteistyön laajemman kehittämisen yhdessä työelämän edustajien ja koko yhteiskunnan.<sup>113</sup>

Koulutuksen kansallisen arviointikeskuksen tehtävänä on muun muassa tuottaa tietoa koulutuspoliittista päätöksentekoa ja koulutuksen kehittämistä varten sekä toteuttaa koulutukseen ja opetuksen sekä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaan liittyviä arviointoja. Lisäksi tehtävänä on tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskevissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia. Korkeakouluissa on parhaillaan käynnissä kolmas auditointikierros, jossa arvioidaan korkeakoulujen laatujärjestelmien toimivuutta ja vaikuttavuutta. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti ne menettelytavat, joilla korkeakoulu ylläpitää ja kehittää oman toimintansa laatua. Korkeakoululla on mahdollisuus valita auditoinnin toteuttajaksi kansallinen tai kansainvälinen auditointiryhmä. Auditointeja toteutetaan suomen, ruotsin ja englannin kielillä.<sup>114</sup>

Korkeakoulujen auditoinnin tarkoituksena on arvioida, vastaako korkeakoulun laatutyö eurooppalaisia laadunvarmistuksen periaatteita, tuottaako laatujärjestelmä strategian toteuttamisen ja toiminnan jatkuvan kehittämisen kannalta tarkoituksenmukaista tietoa ja johtaako se vaikuttaviin kehittämistoimenpiteisiin. Lisäksi tavoitteena on rohkaista korkeakouluja kansainvälisyyteen, kokeiluihin ja luovaan ilmapiiriin sekä kerryttää avointa ja läpinäkyvää tietoa suomalaisten korkeakoulujen laatutyöstä. Arviointiryhmän laatimat auditointiraportit toimivat myös pohjana korkeakoulujen ulkoisen arvioinnin jatkotoimenpiteille.<sup>115</sup>

Auditointiryhmän laatimat auditointiraportit julkaistaan kokonaisuudessaan. Mikäli arviointitoimija tekee raportin perusteella muodollisen päätöksen, päätös tulee julkaista raportin yhteydessä. Ulkoinen laadunvarmistus ei pääty auditointiraporttiin, vaan arviointitoimijoilla on johdonmukainen seurantamenettely korkeakoulun toteuttamien toimenpiteiden tarkastelemiseksi. Seurantamenettelyn luonne riippuu ulkoisen laadunvarmistuksen mallista. Laadunvarmistus on siis jatkuva prosessi, jossa korkeakoulut varmistavat, että edellisen ulkoisen arvioinnin jälkeen saavutettu edistys otetaan huomioon valmistauduttaessa seuraavaan arviointikierrokseen.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup> Korkeakoulutus 2019.

<sup>114</sup> Korkeakoulutus 2019.

<sup>115</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 16.

<sup>116</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 13–16.

Eurooppalaisen korkeakoulujen laadunarviointia koskevien periaatteiden ja suositusten mukaisesti korkeakouluilla tulee olla oma laadunvarmistuspolitiikka, joka on julkinen ja osa korkeakoulujen strategista johtamista. Korkeakoulujen tulee myös varmistaa, että ne keräävät, analysoivat ja käyttävät tarkoituksenmukaista tietoa ohjelmiansa ja muiden toimintojensa tehokkaaseen hallinnointiin. Korkeakoulujen tulee julkaista selkeää, paikkansapitävää, objektiivista, ajantasaista ja helposti saatavilla olevaan tietoa toiminnastaan ja ohjelmistaan.<sup>117</sup>

Koulutusohjelmat ovat korkeakoulujen opetustehtävän keskiössä, minkä vuoksi korkeakouluilla tulee olla sisäiset menettelyt koulutusohjelmien suunnittelulle ja hyväksymiselle. Koulutusohjelmat tulee suunnitella siten, että ne täyttävät niille asetetut oppimistavoitteet. Koulutuksen tuloksena saatava tutkinto tulee olla selkeästi määriteltä ja viestitty ja se tulee sijoittaa oikealle tasolle eurooppalaisen korkeakoulutusalueen tutkintojen viitekehyksessä. Korkeakoulujen tulee myös varmistaa, että koulutusohjelmat toteutetaan tavalla, joka kannustaa opiskelijoita ottamaan aktiivisen roolin oppimisprosessissa. Tämä lähestymistapa tulee ottaa huomioon myös opiskelijoiden arvioinnissa.<sup>118</sup>

Opettajalla on keskeinen rooli korkealaatuisen opiskelukokemuksen luomisessa sekä tietojen ja taitojen omaksumisen mahdollistamisessa, minkä vuoksi korkeakouluissa tulee arvostaa opettamisen merkitystä ja luoda sille suotuisat edellytykset. Kouluissa tulee edistää ja tukea opetushenkilöstön ammatillista kehittymistä, kannustaa tieteelliseen toimintaan koulutuksen ja tutkimuksen välisen yhteyden vahvistamiseksi sekä kannustaa opetushenkilöstöä innovatiivisten opetusmenetelmien ja uusien teknologioiden käyttämiseen.

Oppimistavoitteiden ja -tulosten merkityksen kasvu edellyttävät korkeakouluilta opiskelijakeskeistä opetusta. Korkeakoulujen tulee seurata ja säännöllisesti arvioida koulutusohjelmiaan varmistaakseen, että asetetut tavoitteet saavutetaan ja että ohjelmat vastaavat opiskelijoiden ja yhteiskunnan tarpeita. Arviointien tulee myös johtaa ohjelmien jatkuvaan parantamiseen.<sup>119</sup>

Opiskelijakeskeisellä oppimisella ja opetuksella on tärkeä rooli myös opiskelijoiden motivaation, itsereflektion ja oppimisprosessiin sitoutumisen edistämisessä. Opiskelijakeskeisen oppimisen ja opetuksen toteutuksessa kunnioitetaan opiskelijoiden ja heidän tarpeidensa moninaisuutta, otetaan huomioon ja hyödynnetään erilaisia opetuksen toteutusmuotoja sekä käytetään joustavasti monipuolisia pedagogisia menetelmiä. Myös

<sup>117</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 8, 12.

<sup>118</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 8–9.

<sup>119</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 11–13.



opetuksen toteutuksen muotoja ja pedagogisia menetelmiä tulee säännöllisesti arvioida sekä edistää oppijan autonomiaa varmistaen samalla, että opettajan opiskelijalle antama ohjaus ja tuki ovat riittävät. Oppimisen arviointi on tärkeää opiskelijoiden etenemisen ja tulevien työurien kannalta, ja korkeakoulujen tulee sisäisessä laadunvarmistusmenetelyissä varmistaa, että oppimisen arvioijat tuntevat olemassa olevat arviointimenetelmät ja saavat tukea omien tämän osa-alueen taitojensa kehittämisessä.<sup>120</sup>

## 2.4 Ammattikorkeakoulut osaamisen kehittämisen kontekstina

### 2.4.1 Ammattitaito ja asiantuntijuus

Suomessa ammattikuntien professiotutkimus on yleistä erityisesti 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alkupuolella. Nykyisin vastaavaa tutkimusta tehdään ensisijaisesti käsitteiden, viitekehysten ja metodien avulla. Käsitteet kuten asiantuntija, asiantuntemus ja asiantuntijuus ovat ainakin osittain korvanneet profession ja professionaalin käsitteet. Asiantuntijakuntien eli professioiden asiantuntemusta on lisäksi ryhdytty tutkimaan mikrotasolla ja kiinnostuksen kohteina ovat esimerkiksi asiantuntijan ja asiakkaan väliset vuorovaikutustilanteet.<sup>121</sup> Asiantuntijaksi kutsutaan yleisen määritelmän mukaisesti ihmistä, joka on erityisen taitava tai osaava jollakin tietyllä alueella<sup>122</sup>.

Ammattitaitoa voidaan kutsua pätevyudeksi. Ammattitaito on ammatin syvällistä ja teoreettista ymmärtämistä sekä laaja-alaista osaamista, joka on kertynyt niin opinnoissa kuin työelämässä ja jossa työtehtävässä tarvittavat tiedot ja taidot yhdistyvät yhdeksi kokonaisuudeksi. Asiantuntijuus on puolestaan ammattitaitoa laajempi käsite, jossa yhdistyvät syvemmällä tasolla tieto, taito ja osaaminen sekä tiedonluominen. Asiantuntijuudelle leimallisia piirteitä ovat joustavuus, sopeutuvuus, uusiutuvuus ja prosessinomaisuus. Asiantuntijuuden keskeinen tunnuspiirre on myös kyky jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen. Asiantuntijuuteen liittyy olennaisesti myös sosiaalinen verkostoutuvuus, sillä asiantuntijatyö on harvoin tietoverkostoista ja sosiaalisesta kontekstista irrallista. Asiantuntijaksi kehittymisen on perinteisesti katsottu edenneen vaihe vaiheelta, mutta toisaalta sitä on myös pysyvänä ominaisuutena siten, että kerran opitut tiedot, taidot ja taitavuus säilyvät yksilöllä<sup>123</sup>.

Asiantuntijuuteen sisältyvät ammattialakohtaiset tiedot ja taidot, yleiset työelämätaidot sekä henkilön itsesäätelytaidot. Ammattispesifiset eli oman ammattialan tiedot

<sup>120</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2015, 9–10.

<sup>121</sup> Vanhala & Hakamo 2007, 23.

<sup>122</sup> Murtonen 2004, 77.

<sup>123</sup> Murtonen 2004, 77.



ja taidot ovat asiantuntijuudessa keskeistä, mutta työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuvan nopean muutoksen ja teknologisen kehityksen myötä myös yleisten työelämä- ja itsesääteilyvalmiuksien merkitys asiantuntijuudessa on jatkuvasti kasvanut. Onkin katsottu, ettei asiantuntija ole asiantuntija vain omaamiensa tietojen ja taitojen vuoksi, vaan hänen tulee myös ymmärtää asioiden syvempiä periaatteita ja kyetä tiedon varassa luomaan sellaista uutta tietoa, tietämystä ja käytäntöjä, joita kukaan muu ei ole aikaisemmin kohdannut tai ratkaissut.<sup>124</sup>

Asiantuntijuutta voidaan tutkimuksellisesti lähestyä useasta eri näkökulmasta. Perinteisimmin asiantuntijuutta on tutkittu eri teoriaperusteisiin tukeutuen muun muassa sosiologisena ilmiönä, ajatteluun ja tiedon käsittelyyn liittyvänä kognitiivisena ilmiönä tai oppimiseen ja yksilölliseen kehittymiseen liittyvänä kasvatustieteellisenä ilmiönä, johon myös kognitiotieteellinen näkökulma läheisesti liittyy. Sosiologisessa tutkimuksessa asiantuntijuutta on yleensä tarkasteltu rakenteiden ja perinteiden kuten ammattieettisten sääntöjen tai kirjattujen pätevyysvaatimusten kollektiivisen luonteen näkökulmasta. Tällöin kiinnostuksen kohteena on erityisesti se, miten asiantuntijuus ja sen luomiseen liittyvät käytännöt rakentuvat. Ilmiön tarkastelussa vähemmälle huomiolle jäävät tällöin yksittäisten ihmisten ajatteluun ja tiedon käsittelyyn liittyvät toiminnot.<sup>125</sup>

Kognitiivisesta näkökulmasta asiantuntijuus on perinteisesti määritetty yksilöön liitettynä tiedollisena ominaisuutena, jolloin tarkasteluun kytkeytyy oleellisesti henkilökohtainen kehittyminen. Toisaalta asiantuntijuuden on myös nähty perustuvan suuressa määrin työryhmien ja asiantuntijaverkostojen yhteistyöhön, jolloin myös yksittäisen asiantuntijan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat kyky tiedon, resurssien sekä erilaisten asiantuntijaverkostojen hyödyntämiseen ja yhdistelemiseen.<sup>126</sup> Peltomäki ym.<sup>127</sup> korostavat samansuuntaisesti asiantuntijuuden rakentumiseen kytkeytyvän vuorovaikutuksen keskeistä merkitystä, jossa kaikki asiaan tai ongelmaan liittyvät ja sitä käsittelevät tahot tuovat oman ymmärryksensä ja näkökulmansa esiin tukemaan asiantuntijuuden kehittymistä.

Asiantuntijoiden tai professioiden asema yhteiskunnassa pohjautuu erityisiin kvalifikaatioihin, joiden myötä tietyllä ammattikunnalla on hallussaan sellaisia kompetensseja, joita ei ole muilla. Nämä tieto- tai substanssialueet, joista asiantuntijuus koostuu ja joita sovelletaan työssä, muovautuvat tiiviissä vuorovaikutuksessa kyseistä työtä tekevän yhteisön kanssa. Asiantuntijuus ei siis ole myöskään määriteltävissä vain tietyn

<sup>124</sup> Kallberg 2009, 19.

<sup>125</sup> Pirttilä 2002, 11–12.

<sup>126</sup> Rinne 2015, 95–96.

<sup>127</sup> Peltomäki ym. 2002, 100.

koulutusohjelman mukaisen ja rajatun substanssialueen kautta, sillä työelämän todellisuus ei noudata näitä koulutusohjelmakohtaisia rajoja.<sup>128</sup>

Asiantuntijuudella on kontekstuaalinen luonne. Asiantuntijuus ei ole vain tiedon, tietämyksen, koulutuksen tai ammattikunnan arvojen mukaista toimintaa, vaan sitä on tarkasteltava myös suhteessa siihen tilaan ja kontekstiin, jossa asiantuntijat toimivat. Näin asiantuntijuudessa ja asiantuntijuustutkimuksessa yhdistyvät ammattikunnan työtehtävissä vaadittava osaaminen sekä tapa hahmottaa kokonaisuutta sen organisaation viitekehyksestä, missä asiantuntijat ammattiaan harjoittavat. Kontekstuaalinen näkökulma liittyy näin asiantuntijuuden aina myös paikallisuuden käsitteeseen.<sup>129</sup>

## 2.4.2 Osaaminen ja osaamisperustainen korkeakoulupedagogiikka

Sana osaaminen on omaksuttu suomen kieleen englannin kielen sanasta *competence*, jota toisinaan käytetään myös muodossa *competency*. Suomen kielessä osaamisella viitataan yleisimmin tietoon (knowledge), taitoon (skill) ja pätevyYTEEN (competence) sekä oppimistuloksiin (learning outcomes).<sup>130</sup> Pätevyyttä eli kompetenssia käytetään usein puhuttaessa ammattitaidosta. Koulutuksella tuotetaan yleensä muodollinen pätevyys, jota kokemus, tiedot, taidot sekä henkilön luonne ja persoona täydentävät.<sup>131</sup>

Myös eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä (EQF) osaaminen jaetaan tietoihin, taitoihin ja pätevyYTEEN. Tiedot muodostuvat työhön tai opintoalaan liittyvien faktojen, teorioiden ja periaatteiden sekä käytäntöjen kokonaisuudesta. Taidolla tarkoitetaan kykyä soveltaa tietoja tehtävien suorittamiseen tai ongelmanratkaisuun. Pätevyys puolestaan tarkoittaa kykyä käyttää tietoja, taitoja sekä henkilökohtaisia valmiuksia konkreettisessa työ- tai opintotilanteessa tai ammatillisessa kehittämisessä. Osaamisella tarkoitetaan viitekehyksessä tietojen, taitojen ja pätevyYDEN yhdistelmää eli laaja-alaista kykyä hyödyntää tietoja, taitoja ja pätevyyttä työ- ja opintotilanteissa sekä yhteiskunnan jäsenenä<sup>132</sup>.

Osaaminen on käsitteenä sen laaja-alaisuuden vuoksi haasteellinen, sillä se sisältää sekä toiminnallisen että käyttäytymiseen liittyvän pätevyYDEN. Osaaminen voidaan nähdä persoonallisena ominaisuutena tai määrittää tiettyyn ammattiin liittyvänä ja näin osaamisessa voidaan painottaa osaamisen käsitteellistä tai toiminnallista puolta. Tämän pohjalta muodostuu osaamisen nelikenttä, jossa funktionaaliset ja kognitiiviset

<sup>128</sup> Vanhala & Hakamo 2007, 23.

<sup>129</sup> Peltomäki ym. 2002, 85.

<sup>130</sup> Heikkinen & Kukkonen 2019, 263.

<sup>131</sup> Kallberg 2009, 17–18.

<sup>132</sup> Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 16–18.

kompetenssit edustavat ammatillisia kompetensseja, kun taas sosiaaliset kompetenssit ja metakompetenssit ovat puolestaan persoonallisia kompetensseja. Kompetenssi-perusteinen käyttäytyminen määritetään usein kuvaukseksi tietojen, taitojen ja kykyjen hankkimisesta.<sup>133</sup>

Osaamisen käsitettä voidaan lähestyä myös toiminnan kautta. Esimerkiksi Saranpää<sup>134</sup> määrittää osaamisen käsitteen merkitsevän tietojen, taitojen ja asenteiden sidoksia autenttisessa työssä. Tällöin osaamisessa on kyse kokonaisuudesta, sillä erillisinä tiedot, taidot ja asenteet ovat jotain muuta kuin osaamista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö myös tietoja, taitoja sekä asenteita olisi mahdollista tarkastella, käsitellä ja arvioida erillisinä asioina. Osaaminen on kuitenkin käsittelyn ja arvioinnin kohteena vasta silloin kun tiedot, taidot ja asenteet ovat kaikki kiinteässä sidoksissa toisiinsa ja niitä hyödynnetään jonkin konkreettisen työn tekemisessä.

Kontion ym.<sup>135</sup> mukaan osaaminen käsitteen peruserkityksessä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että osaa tehdä jotakin eli onnistuu jossakin toiminnassa saavuttamaan jonkin halutun tai muuten määritellyn tavoitteen. Näin määritettynä osaaminen voi luonnollisesti pitää sisällään erilaisia tietoja ja taitoja, mutta olennaista kuitenkin on se, että kyseessä on jokin toimivassa subjektissa oleva ominaisuus, jonka ansiosta hän kykenee toimimaan juuri siten kuin toimii. Osaaminen on siis samanlainen erikoisominaisuus kuin muutkin dispositiokäsitteet, jotka eivät koskaan ole suoraan havaittavissa vaan ainoastaan pääteltävissä joistakin niiden aiheuttamista seurauksista.

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstösuunnitelmassa osaamisen katsotaan muodostuvan tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Osaamisesta tunnistetaan myös ydinosaaminen, jolla tarkoitetaan organisaation strategista osaamista. Ydinosaaminen on organisaation yhteistä, ainutlaatuista sekä tulevaisuuteen tähtäävää osaamista, jolla tavoitellaan lisäarvoa asiakkaille sekä varmistetaan organisaation menestyminen myös tulevaisuudessa. Suunnitelmassa osaaminen jaetaan substanssiosaamiseen (ammatilliset kompetenssit) sekä yhteiseen osaamiseen (yleiset kompetenssit). Substanssiosaamisella tarkoitetaan ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen hallintaa, ammattiin liittyvää ydinosaamista. Substanssiosaamiseen sisältyy tietojen ja taitojen lisäksi myös kyky ja persoonallinen tapa toimia erilaisissa ja vaihtelevissa tilanteissa samoin kuin ammattiin liittyvät eettiset normistot. Yhteinen osaaminen nähdään työtehtävistä riippumattomana osaamisena, johon kuuluvat esimerkiksi vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot, innovointitaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä digi- ja tiedonhallintataidot.<sup>136</sup>

<sup>133</sup> Rantanen & Marjanen 2019, 27.

<sup>134</sup> Saranpää 2015, 70, 81.

<sup>135</sup> Kontio ym. 2019, 16.

<sup>136</sup> Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstösuunnitelma 2020, 9–11.

Työelämän käytännöistä nousevat uudet koulutusratkaisut asettavat haasteita myös oppimisen tutkijoille. Koulutuksen ja työelämän saumakohtiin verkostoituneet uudenlaiset oppimisympäristöt muodostavat jatkuvasti uusiutuvan ja uudelleen muotoutuvan toimintaympäristön, jota on perinteistä osaamiskäsitystä noudattaen vaikea ymmärtää tai määrittää. Uusiutuva koulutusta ja työelämää yhdistävä toimintakonteksti edellyttää myös täysin uudenlaista oppimista. Oppimisen tutkimisessa yhä keskeisemmäksi muodostuu yksilöiden, yhteisöjen sekä verkostojen oppimista yhdistävät lähestymistavat, joiden kautta voidaan tarkastella uuden tiedon luomista sekä uusien toimintakäytäntöjen kehittämisen yhteyttä.<sup>137</sup>

Korkeakoulutuksen kehittämistä koskevassa keskustelussa on nostettu esiin useita eri näkökulmia perusteiksi ammatillisen korkeakoulutuksen osaamisperustaisuudelle. Pedagogisesta näkökulmasta osaamisperustaisuuteen liitetään kokemuksellinen, konstrukttiivinen, situationaalinen ja sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys, jolloin oppimisen lähtökohtia ovat toiminta, kokemuksellisuus ja sosiaalinen vuorovaikutus. Oppimista tapahtuu työelämässä sekä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa kuten harrastuksissa ja muissa elämään liittyvissä toimintaympäristöissä. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat yhteisöllistä, kokemuksellista ja vuorovaikutteista. Osaamisperustaisuudessa pyritään keskittymään työelämässä vaadittavaan osaamiseen ja oppimista viedään myös vahvasti työpaikoille. Näin myös opiskelijan oppimisympäristöt monipuolistuvat.<sup>138</sup> Ammattikorkeakouluissa osaamisperustaisuus kytkeytyykin erityisesti vaatimukseen koulutuksen työelämälähtöisyyden edistämisestä<sup>139</sup>.

Osaamisperustaisen ajattelun voidaan katsoa tukeutuvan vahvasti konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaisesti uusi tieto tulkitaan aikaisempien tietojen, käsitysten ja kokemusten pohjalta. Osaamisperustaiseen opetuksen suunnitteluun siirtyminen on edellyttänyt ammattikorkeakouluilta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamista, jossa myös epävirallinen oppiminen ja arkioppiminen on pyritty huomioimaan aiempaa paremmin<sup>140</sup>. Osaamisperustaisissa opetussuunnitelmissa määritellään tutkinnon yleiset ja alakohtaiset kompetenssit eli osaamisalueet, jotka vastaavat työelämän nykyisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin. Yleiset työelämäkompetenssit kuvataan usein tutkinnon yleiskuvauksessa ja ovat kytketty alakohtaisten kompetenssien kanssa osaksi osaamiskokonaisuuksien osaamistavoitteita.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> Kauppi 2004, 208.

<sup>138</sup> Granlund 2019, 26.

<sup>139</sup> Heikkinen & Kukkonen 2019, 263.

<sup>140</sup> Rantanen & Marjanen 2019, 29–30.

<sup>141</sup> Kullaslahti ym. 2014, 53.

On kuitenkin huomioitava, että osaamisperustaisuuteen kytkeytyvät osaamismäärittelyt sisältävät myös sellaisia kompetensseja, jotka liittyvät henkilön persoonaan ja arvoihin. Kuten oppimista koskevassa käsitteenmäärittelyssä on tuotu esiin, myös tällaisten henkilökohtaisten kompetenssien painottaminen sisältyy luontevasti oppimisen laajaan käsitteeseen. Toisaalta on myös esitetty, että persoonaan, käyttäytymiseen ja esimerkiksi sitoutumiseen liittyvät tavoitemäärittelyt voivat olla osaamisen määrittämisen kannalta ongelmallisia, koska ne samalla laajentavat osaamisen käsitteen suorituspotentiaalista myös itse työsuoritukseen.<sup>142</sup>

Jotta opetussuunnitelmista voidaan muodostaa osaamisperustaisia, tulee koulutuksessa kyetä sanallistamaan työelämässä konkreettisessa työssä vaadittavaa osaamista. Osaamisen määrittelemisen ja autenttisen työssä tapahtuvan todellisuuden sanallistaminen ovat asioiden viemistä kielen avulla metatasolle. Nämä sanalliseen muotoon määritetyt tiedot ja taidot liittyvät tällöin aina johonkin tiettyyn toimintaympäristöön ja käytännön työtilanteisiin. Käytännön työtehtävässä henkilö toimii kokonaisuutena, myös omia arvostuksiaan ja asenteitaan kantavana yksilönä.<sup>143</sup> On kuitenkin huomioitava, että mikäli oppiminen rajautuu tiukasti vain työtehtäviin liittyvään osaamiseen, koulutus ei välttämättä tuota opiskelijalle riittäviä valmiuksia ymmärtää laajemmin työelämää ja yhteiskuntaa koskevia kysymyksiä<sup>144</sup>.

Osaamisperustaisissa opetussuunnitelmissa on myös tunnistettu haasteita tai jopa suoranaisia ongelmia. Kritiikkiä on esitetty esimerkiksi juuri osaamistavoitteiden epämääräisyydestä. Myös osaamisalueiden määrittelyä ja kuvaamista on pidetty osin puutteellisina. Samoin esiin on nostettu kysymys osaamistarpeiden muuttumiseen reagoinnista. Kuka reagoi ja miten varmistetaan se, että osaamisprofili on ajantasainen? Kenen vastuulla on päivittää osaamisprofiilia ja miten varmistetaan, että kyseinen tieto siirtyy myös opintojaksotasolle. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman ylläpitäminen ja jatkuva päivittäminen edellyttävät selkeitä rooleja, joiden mukaan opettajat ja koulutusohjelmista vastaavat tahot osaavat toimia. Tämän vuoksi opetussuunnitelmaprosessin kokonaisvaltainen hahmottaminen ammattikorkeakouluissa on noussut erityisen tärkeäksi.<sup>145</sup>

Pedagogiset linjaukset ohjaavat myös Poliisiammattikorkeakoulussa opetuksen ja oppimisen suunnittelua, toteuttamisesta, arviointia ja kehittämistä. Opetus ja oppiminen tähtäävät opiskelijan osaamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Pedagogiikassa korostuu opiskelijakeskeisyys, mikä näkyy opiskelijan ja opettajien toiminnassa, opetuksen toteutuksessa ja ohjauksessa sekä opiskelijoiden arvioinnissa. Tiivis ja dynaaminen

<sup>142</sup> Rantanen & Marjanen 2019, 32.

<sup>143</sup> Saranpää 2015, 70.

<sup>144</sup> Heikkinen & Kukkonen 2019, 264.

<sup>145</sup> Karttunen & Rouhiainen 2009, 90.

työelämäyhteistyö tukevat keskeisesti opintojen tavoitteellista etenemistä ja osaamisen kehittymistä. Vahvat kumppanuudet ovat myös tärkeä osa tulevaisuuteen tähtäävää koulutusta sekä uuden tiedon ja osaamisen tuottamista. Pedagogisen johtamisen avulla tuetaan opetusta ja oppimista sekä ennen kaikkea varmistetaan koulutustoiminnan vaikuttavuus.<sup>146</sup>

### 2.4.3 Työelämäyhteistyö ja työelämälähtöisyys

Ammatillinen koulutusjärjestelmä Suomessa on muuttunut huomattavasti 1990-luvulta lähtien ja muutosta on leimannut siirtyminen työelämään lähemmin kytkeytyvien koulutusratkaisujen suuntaan. Vaikka työelämäyhteistyö ja työharjoittelu ovat aiemminkin olleet osa ammattiin johtavaa koulutusta, työelämäyhteistyön ja harjoitteluinstituution merkitys on viime vuosina selvästi korostunut<sup>147</sup>. Korkea-asteella ammattikorkeakoulujen perustaminen sekä niin kutsutun duaalimallin vahvistaminen keskeisimmäksi koulutuspoliittiseksi linjaukseksi ilmentävät erityisesti vahvan työelämälähtöisen korkeakoulutuksen tarvetta<sup>148</sup>.

Koulutuspoliittisissa keskusteluissa on korostettu elinikäisen oppimisen näkökulmaa sekä kansalaisten liikkuvuuden helpottamista eurooppalaisten valtioiden välillä. Toisaalta esiin on otettu koulutuksen kilpailukyky ja vetovoimaisuus sekä myös laajemmin globaalin talouden ja sen piirissä toimivien organisaatioiden kansainvälinen kilpailukyky ja organisaatioiden menestymisen edellytykset. Myös työelämälähtöisyys on ollut vahvasti esillä, jolloin keskusteluissa ovat nousseet esiin myös esimerkiksi väestön palvelutarpeiden sekä väestörakenteen muutokset.<sup>149</sup>

Ammattikorkeakouluissa työelämäyhteistyön ja työelämälähtöisen koulutuksen järjestäminen on niiden keskeinen perustehtävä. Korkeakoulu-uudistuksen jälkeen ammattikorkeakouluissa on keskitytty aiempaa enemmän myös opetuksen sisältöjen ja opetusjärjestelyjen kehittämiseen. Korkeakoulu-uudistuksen yhtenä tavoitteena oli luoda ammattikorkeakouluille sellaiset lainsäädännölliset puitteet ja toiminnalliset edellytykset, jotka mahdollistavat alueellisen kilpailukyvyn parantamisen, työelämän uudistamisen sekä uusien innovaatioiden kehittämisen. Tavoitteena oli myös vahvistaa ammattikorkeakoulujen edellytyksiä vastata aiempaa itsenäisemmin ja joustavammin

---

<sup>146</sup> Poliisiammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset 2017.

<sup>147</sup> Ahola 2004, 28.

<sup>148</sup> Kauppi 2004, 188.

<sup>149</sup> Rantanen & Marjanen 2019, 31.

työelämän muuttuviin tarpeisiin laadukkaalla opetuksella ja tutkimus- ja kehitystyöllä.<sup>150</sup>

Työelämässä vaadittavan osaamisen kehittäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä korkeakoulun ja työelämän välillä, jonka osapuolia ovat työelämäkumppani, opiskelija sekä ammattikorkeakoulun opettaja. Tämän lisäksi työssä tapahtuvan harjoittelun ja oppimisen tulee olla käyttäjälähtöistä, jossa kaikki kolme toimijaa nähdään tasa-arvoisina ja jossa sovitetaan yhteen eri osapuolien intressit.<sup>151</sup> Työssä oppiessa oppijan tulee kyetä uudistamaan omaa ajatteluaan ja toimintaansa sekä osallistumaan myös aktiivisesti työelämäkäytäntöjen kehittämiseen. Tämä ohjaa koulutusta tiiviimpään yhteistyöhön työelämän kanssa erityisesti ongelmanratkaisu- ja kehittämisprosesseihin sekä muihin työn muutostilanteisiin liittyen.<sup>152</sup>

Työelämäyhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä on viime aikoina tutkittu paljon ja yhteistyöstä on muodostettu erilaisia malleja. Tavoittila työelämäyhteistyöstä kiteytyy niin kutsuttuun yhdistävään malliin, jonka taustalla on kritiikki sellaisia näkemyksiä kohtaan, joissa työympäristö nähdään oppimisen osalta vain annettuna tilana. Yhdistävässä mallissa korostetaan työpaikan luonnetta toiminnallisena ympäristönä, jonka avulla opiskelija oppii ja kehittyy. Mallin mukaisesti opetussuunnitelmia tulee kehittää siten, että opiskelijoiden on mahdollista yhdistellä koulussa oppimista ja tilannesidonnaista oppimista sekä soveltaa tietoa uusissa ympäristöissä. Opettajan tehtävässä korostuu tällöin opiskelijan auttaminen analysoimaan ja reflektoimaan omaa oppimistaan ja oppimiskokemuksiaan.<sup>153</sup>

Ammattikorkeakoulupedagogiikan ytimen voidaan siis katsoa olevan autenttisen työelämän ja oppimisen vahvassa integraatiossa. Tämän yhteistyön kautta määrittyvät keskeiset pedagogiset ratkaisut, opettajan työn luonne ja opettajan tietotaidot sekä ammattikorkeakoulun kokonaisvaltainen pedagoginen johtaminen. Myös ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan tulee rakentua tämän saman yhteistyön varaan.<sup>154</sup> Eräiden viimeaikaisten tutkimusten perusteella oppimiseen integroitu tutkimus- ja kehitystyö työelämäyhteyksineen onkin yhä enemmän alkanut ohjata ammattikorkeakoulujen toiminnan ja opetuksen suunnittelua, totutusta sekä kehittämistä<sup>155</sup>.

Ammattikorkeakoulujen tuottamaan työelämälähtöiseen osaamiseen ja siihen kytkeytyvään asiantuntijuuteen voidaan katsoa sisältyvän työn edellyttämän käytännön

<sup>150</sup> Wennberg ym. 2018, 41.

<sup>151</sup> Kotila & Mäki 2015, 42–43.

<sup>152</sup> Kauppi 2004, 198.

<sup>153</sup> Virolainen 2004, 217.

<sup>154</sup> Kotila & Mäki 2015, 10.

<sup>155</sup> Vasikkaniemi & Rintala 2015, 23.



ammattillisen osaamisen, kyvyn soveltaa teoriaa käytäntöön, kyvyn johtaa ja kehittää työtä sekä kyvyn hankkia ja johtaa tietopääomaa. Tähän työelämälähtöiseen osaamiseen kuuluvat myös henkilön persoonalliset ominaisuudet kuten joustavuus ja tilanneherkkyyks sekä työelämän sosiokulttuuristen vuorovaikutustilanteiden hallitseminen<sup>156</sup>.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutusjohtaja Petri Alkiora toteaa, että poliisiksi oppiminen on perinteisesti toteutettu koulutuksen ja työelämän välisenä yhteistyönä, jonka myötä oppilaitos ja poliisilaitokset ovat käyneet kiinteää ja välitöntä keskustelua koulutukselta odotettavista asioista. Näin poliisin tutkintokoulutus on pyrkinyt oppimistavoitteiltaan vastaamaan aina niitä vaatimuksia, joita kulloinkin ajankohta on asettanut poliisin työlle ja poliisitoiminnalle. Kiinteä työelämäyhteistyö sekä työharjoitteluun liittyvä ohjaus ovat myös pitäneet yllä imua poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin. Alkiora katsoo, että poliisityön vaatimukset ovat yhteiskuntakehityksen myötä jatkuvasti kasvaneet, minkä lisäksi ennakointi sekä yleiset muutosvalmiudet nousevat tulevaisuudessa yhä tärkeämmiksi osaamishaasteiksi. Nämä yhdessä korostavat entisestään tiiviin työelämäyhteistyön ja työelämälähtöisyyden merkitystä myös poliisikoulutuksessa.<sup>157</sup>

Poliisitoiminnassa työelämälähtöisyys kytkeytyy erityisesti valvonta- ja hälytystoiminnan, rikostorjunnan sekä liikennevalvonnan tehtäväalueisiin. Valvonta- ja hälytystoiminnan tilaa on arvioitu vuonna 2019 toteutetussa selvityksessä<sup>158</sup>. Arvioinnin keskiössä ovat olleet poliisin itsensä kokemat ja priorisoimat operatiiviseen toimintaan kohdistuvat mahdollisuudet tai uhat. Selvityksessä katsotaan, että ulkoisen toimintaympäristön muutokset aiheuttavat yhä kasvavia paineita yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi. Samoin myös poliisin itseensä kohdistuva väkivalta on erittäin huolestuttavassa määrin lisääntynyt, mikä on otettava huomioon esimerkiksi poliisien koulutuksessa.<sup>159</sup> Valvonta- ja hälytystoiminnan osalta työelämälähtöisyyden ja -vastaavuuden keskiössä on kyky ylläpitää ja kehittää poliisin valmiutta suoriutua muuttuvan toimintaympäristön operatiiviselle poliisitoiminnalle tuomista moninaisista uusista haasteista. Koulutuksen tulee varmistaa erityisesti organisaation kyvykkyys toimintatapojen ja niiden edellyttämän uuden osaamisen nopeankin muutokseen kulloistenkin tilanteiden ja tehtäväalakohtaisten tarpeiden mukaan.

Rikostorjuntasektorilla poliisikoulutuksen työelämälähtöisyys kumpuaa ensisijaisesti tutkintatyöstä ja sen vaatimuksista. Tehtäväaluetta koskevilla aiemmissa selvityksissä on kiinnitetty muun muassa huomiota rikostutkintakoulutuksen pirstaleisuuteen

<sup>156</sup> Stenström ym. 2004, 113.

<sup>157</sup> Alkiora 2015, 117.

<sup>158</sup> Valvonta- ja hälytystoiminnan tila. Selvityshankkeen loppuraportti 3/2019.

<sup>159</sup> Valvonta- ja hälytystoiminnan tila 2019, 11.



ja käytännön harjoitusten vähyyteen, jotka heikentävät koulutuksen tuottamaa kokonaisnäkemyä tutkintatyöstä<sup>160</sup>. Samoin huomiota on kiinnitetty myös rikostorjunnan tehtäväalueen houkuttelevuuteen, sillä opinnoista valmistuneet poliisit ovat perinteisesti hakeutuneet ensisijaisesti valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäviin. Rikostorjunnan koulutuksen toteuttamista sekä koulutuksen työelämävastaavuutta ja -lähtöisyyttä onkin viime vuosina pyritty kehittämään siten, että koulutus tuottaisi opiskelijoille paremmat valmiudet rikostorjuntatyöhön sekä lisäisi samalla myös tutkintatehtävien houkuttelevuutta muiden poliisitoiminnan tehtäväalueiden rinnalla.

Poliisin suorittaman liikenneturvallisuuksien ytimen muodostaa liikenteenvalvonta. Valvonnan lisäksi poliisin liikenneturvallisuuksien sisältää muun muassa valistusta, tiedotusta, liikenne-rikostutkintaa ja erilaista asiantuntijatyötä työryhmissä. Vuonna 2014 tapahtuneen Liikkuvan poliisin lakkauttamisen myötä myös julkisessa keskustelussa tuotiin esiin huoli poliisin liikennevalvonnan määrän, sisällön ja vaikuttavuuden tulevaisuudesta. Poliisin sisäisissä selvityksissä on todettu, että raskaan liikenteen valvonnan osaamisen ammattitaito on häviämässä tai se on ainakin heikentynyt viime vuosina. Ammattitaidon heikkenemisen myötä myös puuttumiskynnys on noussut ja suoritteiden määrät pudonneet sekä valvonnan tulokset muutoinkin heikentyneet. Liikennevalvonnan resurssit ovat myös vähentyneet poliisitoimeen kohdistuneiden määräraha-leikkausten johdosta. Tehokkaan ja vaikuttavan liikennevalvontatyön mahdollistava osaamisen taso on toistaiseksi vielä hyvä, mutta huoli osaamisen säilymisestä on suuri, mikä luo kasvavia paineita poliisikoulutukselle ja koulutuksen työelämälähtöisyydelle.<sup>161</sup>

Tässä tutkimuksessa työelämälähtöisyydellä tarkoitetaan Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten välistä yhteistyötä, jolla pyritään varmistamaan se, että poliisikoulutus vastaa nyt sekä myös tulevaisuudessa työelämän vaatimuksia. Koulutuksen tehtävänä on myös arvioida, kehittää ja uudistaa työelämän toimintamalleja. Tällainen työelämäläheinen yhteistyö tukee poliisikoulutuksen kehittämistä vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita sekä jatkuvasti muuttuvaa toimintaympäristöä.

---

<sup>160</sup> Rajamäki 2006, 48–49.

<sup>161</sup> Valvonta- ja hälytystoiminnan tila 2019, 50–53.

### 3 Poliisi ammattikuntana ja korkeakoulujärjestelmän toimijana

#### 3.1 Poliisin organisaatio ja henkilöstö

##### 3.1.1 Poliisi ammattikuntana

Maailmassa on useita kymmeniä maita, joilla ei ole omaa armeijaa – mutta ei yhtään maata, jolla ei ole omia poliisivoimia. Euroopan maista esimerkiksi Islannilla, Andorralla ja Liechtensteinilla on omat toimivaltaiset operatiiviset poliisivoimat, vaikka niillä ei olekaan armeijaa tai asevoimia. Sama koskee myös Monacoa ja Vatikaania, joiden asevoimilla ja sotilailla on vain seremoniallisia tai esimerkiksi henkivartiointiin liittyviä tehtäviä. Jopa Tyynenmeren keskellä sijaitsevalla Pitcairnin saarella on kaksi pysyvää poliisivirkkaa, vaikka saarella asuu vain viitisenkymmentä henkilöä.<sup>162</sup>

Poliisien ammattikunnan organisatorinen historia juontaa Suomessa juurensa aina autonomian ajalle saakka. Helmikuun 21. päivänä vuonna 1826 annettiin *Hänen Keisarillisen Majesteettinsa Nikolai I:n armollinen Sääntö ja Kuulutus*, jossa määrättiin perustettavaksi poliisilaitos Helsingin kaupunkiin. Annetun säännön mukaan Helsingin poliisitoimesta huolehti erityinen poliisikamari, jonka puheenjohtajana toimi läänin maaherra tai hänen ollessaan estynyt, poliisimestari. Varsinaisen poliisimiehistön muodostivat kivalteri ja kaksitoista katsastusmiestä, jotka poliisikamari otti toimeen ja tarpeen tullen erotti. Tarvittaessa poliisikamariin voitiin ottaa myös ylimääräisiä katsastusmiehiä.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> Porvali 2017, 227.

<sup>163</sup> Keskinen & Silvennoinen 2004, 28, 51, 103.

1900-luvulle tultaessa poliisin organisaation kehittämistarpeet ovat löydettävissä maamme muuttuneesta poliittisesta tilanteesta sekä tarpeesta selviytyä järjestyksenpidosta omin voimin. Vuonna 1905 Suomessa alkoi ilmetä poliittisia levottomuuksia ja lopulta ajaututtiin tilanteeseen, jossa säädöt tekivät yksimielisesti anomuksen siitä, että santarmeja ei enää käytettäisi Suomen poliisille kuuluvien tehtävien hoitamisessa. Suomeen perustettujen poliisikamarien henkilöstön nimitysvalta oli alusta alkaen valtion viranomaisilla, ja kamarien ylin valvonta kuului kenraalikuvernöörille autonomian alusta lähtien. Kaupunkipoliisien valtiollistaminen tapahtui lopullisesti vuosina 1903–1904. Maaseudulla nimismiesten avuksi määrättiin palkattavaksi riittävä määrä valtion palkalla toimivia konstaapeleita. Poliisikamarien toiminnan yhtenäistämiseksi säädettiin vuonna 1925 asetus poliisitoimesta<sup>164</sup>, jonka säännösten pohjalta poliisitoiminta harjoitettiin aina vuoteen 1966 ja ensimmäisen poliisitoiminta koskevan lain<sup>165</sup> voimaan astumiseen saakka.<sup>166</sup>

1900-luvun ensimmäisillä vuosikymmenillä poliisitoimen vaikuttajien käsitykset poliisin organisatorista rakenteesta ja poliisitoiminnan luonteesta poikkesivat melkoisesti toisistaan. Osa uskoi vahvaan miesvoimaan ja korosti sotilaallisten harjoitusten merkitystä toisten luottaessa enemmän siihen, että kansalaiset olivat omalla käytöksellään valmiita edesauttamaan järjestyksen säilymistä. Lähes kaikki olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että poliisin organisatorinen asema tuli vakiinnuttaa ja sen miesvahvuutta tuli edelleen lisätä.

Seuraavien vuosien aikana poliisin organisaatio ja toiminnot kehittivät tasaisesti ja vakiinnuttivat asemansa yhteiskunnassa, kunnes poliisitoiminta kansalaissodan ajaksi taantui ja sen luonne muuttui. Sodan päätyttyä Helsingin poliisilaitos aloitti kuitenkin toimintansa uudelleen huhtikuussa 1918, jolloin poliisitoiminnan organisoinnin keskeinen tavoite oli entistä korostuneemmin vahvan järjestysvallan ja poliittisen valvonnan luominen, mistä syystä poliisien määrää kasvatettiin nopealla aikataululla huomattavasti. On huomattava, että itsenäisyyden alkuvaiheissa poliisi ei suinkaan nauttinut kaikkien kansalaisten luottamusta. Sisällissodan jäljiltä maassamme koettiin olevan ”voittajaosapuolen” poliisi, ja esimerkiksi poliisin ammatiin hakeutuvalta edellytettiin nuhteettomuuden ja hyvän yleiskunnon lisäksi suojeluskunnan puoltavaa lausuntoa. Kansalaisten luottamusta poliisiin heikensi myös kieltolaki, joka oli voimassa aina vuoteen 1932 saakka. Valtaosa kansalaisista ei hyväksynyt kieltolakia eivätkä sitä hyväksyneet monet poliisitkaan, minkä vuoksi poliisien suhtautuminen kieltolain säädösten valvomiseen vaihteli suuresti.<sup>167</sup>

<sup>164</sup> Asetus poliisitoimesta Suomessa 57/1925.

<sup>165</sup> Poliisilaki 84/1966.

<sup>166</sup> Levä 2008, 19.

<sup>167</sup> Porvali 2017, 227.

Itsenäisyytemme ensimmäisten vuosikymmenten aikana kansalaissodan voittaja-osapuoli koki uuden vallankumouksen uhan voimakkaana ja poliisitoimintaa ja poliisin organisaatiota kehitettiin voimakkaasti juuri porvarillisten näkökantojen ja mielipiteiden ohjaamana. Käytännössä tämä tarkoitti muun muassa organisaation laajentamista ja poliisin resurssien lisäämistä, sillä katsottiin, että poliisivoimien tuli olla määrältään riittävän suuret ja vahvat vastaamaan mahdollisiin yhteiskunnallisiin levottomuuksiin.<sup>168</sup>

Seuraava merkittävämpi poliisitoimen murrosvaihe sijoittuu vasta 1960–1970-lukujen taitteeseen. Tällöin poliisissa alkoi kehittyä aiempaa enemmän yksilöiden välistä ryhmytymistä sekä uudentyypistä toiminnan ja toimintaympäristön arviointia ja reflektointia, joka ilmeni lopullisesti esitutkintalain muutoksissa ja vuonna 1995 voimaan astuneessa poliisilaissa<sup>169</sup>. Murrosvaiheen alkuun saattajana on pidetty ensimmäistä poliisitoimintaa koskevaa lakikodifikaatiota vuodelta 1966 sekä poliisitoimen ulottamista työaikalain piiriin vuonna 1970.<sup>170</sup>

Viimeisin poliisiorganisaatiota ja instituutiota koskettanut murros liittyy laajempaan julkisen sektorin modernisaatiokehitykseen. Tuo 1970-luvun lopulla käynnistynyt ja näihin päiviin saakka jatkunut modernisaatiokehitys on koskettanut monin tavoin kansallista poliisitoimintaa esimerkiksi toimintaa ohjaavan uudistuneen lainsäädännön<sup>171</sup>, globalisaation ja kansainvälistymisen sekä julkishallinnon rakenteellisten uudistusten myötä. Julkisen sektorin rakenteellisten muutosten taustalla on erityisesti 1990-luvun talouslama, mikä aiheutti myös poliisin palveluverkoston voimakkaan karsimisen seuraavien vuosikymmenten aikana<sup>172</sup>. Kehityksen jatkumoa ovat myös seuraavassa luvussa kuvattavat vuosien 2009–2015 aikana toteutetut poliisihallinnon rakenteelliset uudistukset, joiden myötä poliisi on organisaationa läpikäynyt kenties koko ammattikunnan olemassaolon aikaiset suurimmat muutokset.

### 3.1.2 Poliisihallinnon rakenteelliset uudistukset

Tässä luvussa kuvataan tiivistetysti ja melko yleisellä tasolla poliisin hallintorakennemuutosten eri vaiheet sekä poliisitoiminnan kehittämiseksi niiden yhteydessä asetetut tavoitteet. Huomio kiinnitetään tutkimuksen tutkimustehtävän näkökulmasta hallin-

<sup>168</sup> Keskinen & Silvennoinen 2004, 103.

<sup>169</sup> Poliisilaki 439/1995.

<sup>170</sup> Levä 2008, 19–20.

<sup>171</sup> esim. esitutkintalaki 449/1987, pakkokeinolaki 450/1987, asetus poliisin henkilöstörekistereistä 1116/1995

<sup>172</sup> Porvali 2017, 241.

torakenneuudistuksen yhteydessä arvioituihin toimintaympäristön muutoksiin sekä poliisikoulutuksen ja poliisialan osaamisen kehittämistä koskeviin tavoitteisiin.

Poliisin hallintorakenneuudistuksen ensimmäisessä vaiheessa (Pora I) vuonna 2009 toteutettiin paikallispoliisin rakenneuudistus, jonka yhteydessä poliisilaitosten toimialuejako määritettiin uudestaan ja aiemmista 90 poliisilaitoksesta muodostettiin Suomeen 24 alueellisesti ja henkilöstömäärällisesti huomattavasti suurempaa poliisilaitosta. Pora I -uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli muodostaa johtamisen näkökulmasta mahdollisimman yhdenmukaisia, ympärivuorokautiseen itsenäiseen toimintaan kykeneviä poliisilaitoksia, joissa resurssien kohdentaminen ajallisten ja alueellisten tarpeiden mukaisesti olisi aiempaa helpompaa.

Muutosten taustalla vaikutti huoli poliisin resurssien tulevasta kehityksestä ja katsottiin, että suuremmilla poliisilaitoksilla olisi paremmat edellytykset painottaa toiminnallisia resursseja painopisteaikoihin sekä panostaa henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Poliisin hallintorakenneuudistuksen toisessa vaiheessa (Pora II) uudistettiin puolestaan poliisin ylijohtoa, lääninjohtoja ja valtakunnallisia yksiköitä. Samassa yhteydessä erotettiin toisistaan sisäasiainministeriön poliisiosaston strategiset ja Poliisihallituksen operatiiviset tehtävät sekä lakkautettiin lääninjohtot. Uudistuksen toisen vaiheen muutokset tulivat voimaan 1.1.2010.<sup>173</sup>

Hallintorakenneuudistusten ensimmäisen ja toisen vaiheen tavoitteena on ollut entistä tuottavampi ja palvelukykyisempi poliisi siten, että peruspoliisipalvelut voidaan turvata koko maassa ja henkilöresursseja voidaan kohdistaa hallinnosta operatiiviseen poliisitoimintaan. Muutoksen yhteydessä siirryttiin kolmiportaisesta kaksiportaiseen hallintomalliin ja luotiin samalla alueellisesti ja henkilöstömäärältään suurempia poliisilaitoksia.<sup>174</sup>

Pora III -hanke-esityksessä katsotaan, että hallintorakenneuudistusten aiemmillä vaiheilla oli luotu edellytykset toiminnan jatkokehittämiselle. Rakenneuudistuksen ensimmäinen ja toinen vaihe oli saatu päätökseen, mutta kaikilta osin saatavaksi arvioitua hyödyt eivät olleet uudistuksen kolmatta vaihetta suunniteltaessa vielä toteutuneet. Tämä koski erityisesti henkilöstökustannusten vähenemistä. Näiltä osin Pora I ja II -hankkeiden tehostamistavoitteet siirrettiin osaksi Pora III -hankkeelle asetettuja tavoitteita.<sup>175</sup> Pora III -hanketyöryhmän toimeksianto on hankkeen asettamiskirjeessä<sup>176</sup> määritetty kokonaisuudessaan seuraavasti:

- kartoittaa poliisin hallintorakenneuudistuksen (Pora I ja II) nykytila ja toteutuminen asetettujen tavoitteiden näkökulmista,

<sup>173</sup> Poliisin hallintorakenneuudistus 2012, 47–48.

<sup>174</sup> Poliisin hallintorakenneuudistus 2012.

<sup>175</sup> Poliisin hallintorakenneuudistus 2012, 28.

<sup>176</sup> Poliisin hallintorakenteen kehittämishanke 2012.

- laatia esitys Poliisihallituksen rakenteiden keventämisestä,
- selvittää aluehallintovirastojen poliisin vastuualueiden tarpeellisuus ja tehdä esitys vastuualueiden tehtävien suorittamisesta muilla yhteistyömuodoilla,
- laatia esitys poliisin valtakunnallisten yksiköiden määrän vähentämisestä ja sen vaikutuksista tehtäväalueisiin,
- laatia esitys poliisilaitosten määrän vähentämisestä ja sen vaikutuksista poliisilaitosten tehtäväalueisiin,
- laatia esitys poliisin palveluverkoksi,
- *laatia esitys poliisikoulutuksen järjestämisestä,*
- tarkastella poliisin resursseihin ja niiden käyttöön liittyvät tukitoiminnot,
- tehdä ehdotus henkilöstön asemasta muutoksessa,
- tehdä mahdolliset muut tarpeelliset esitykset poliisin toiminnan tehostamiseksi,
- arvioida ja seurata muutosten toiminnalliset, taloudelliset ja henkilöstöön liittyvät vaikutukset,
- valmistella tarpeelliset hallituksen esitykset sekä
- varmistaa päätettyjen muutosten toimeenpano 1.1.2014 alkaen.

Pora III -hankkeessa jatkettiin hankesuunnitelmaan kirjattujen päälinjausten kautta poliisihallinnon organisaation ja johtamisen kehittämistä. Hankesuunnitelma sisälsi yhteensä yksitoista toimenpidettä, joista keskeisimpinä voidaan pitää johtamisrakenteiden ja -toimintojen uudistamista, poliisilaitosten määrän vähentämistä ja toiminnan tehostamista, poliisikoulutuksen tukintorakenteen uudistamista sekä liikkuvan poliisin tehtävien uudelleenjärjestelyjä, mikä on myös tarkoittanut muutoksia Poliisiammattikorkeakoulun koulutusvastuisiin.

Pora III -hankkeen poliisiyksiköitä koskevat uudistukset laitettiin täytäntöön vaiheittain 1.1.2014 lukien. Muutosten toimeenpanon nopeahkoa aikataulua perusteltiin hankesuunnitelmassa sillä, että poliisin taloustilanne edellyttää nopeaa korjausta ja ilman merkittäviä vuosittain kasvavia kustannussäästöjä poliisitoiminnan hyvän tason säilyttäminen ei olisi mahdollista.

### 3.1.3 Nykyinen organisaatio ja poliisitoiminnan ohjaus

Suomessa poliisia johtaa sisäministeriö ja siellä oleva poliisiosasto. Poliisiosaston tehtävänä on vastata poliisin toimialan strategisesta ohjauksesta ja valvonnasta, lainsäädännön kehittämisestä, ministeriölle kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä sekä erikseen ministeriölle säädettävistä poliisin toimialan muista tehtävistä. Poliisiosasto vastaa myös poliisin tulosohtauksesta sekä talous- ja henkilöstöhallinnosta. Sisäministeriön poliisiosastolla työskentelee noin 30 eri alan asiantuntijaa neljässä eri yksikössä.

Poliisiosaston yksiköt ovat lainsäädäntöyksikkö, kansainvälisten ja EU-asioiden yksikkö, poliisitoimen suunnitteluyksikkö sekä talouden suunnitteluyksikkö.

Sisäministeriön alaisena poliisin keskushallintoviranomaisena toimii 1.1.2010 toimintansa aloittanut Poliisihallitus, jonka tehtävänä on suunnitella, kehittää, johtaa ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja. Lisäksi Poliisihallitus vastaa poliisin palveluiden tasapuolisesta saatavuudesta ja laadusta maan eri osissa, poliisiyksiköiden tulosohjauksesta ja voimavarojen suuntaamisesta sekä poliisiyksiköiden välisestä yhteistoiminnasta. Poliisihallituksen ohjauksessa toimivat kaikki Suomen poliisilaitokset ja poliisin valtakunnalliset yksiköt. Poliisihallitus sopii vuosittain poliisilaitosten ja valtakunnallisten yksiköiden kanssa niiden toiminnalle asetettavista tulostavoitteista sekä jakaa niille toimintaan käytettävissä olevat määrärahat.

Poliisihallituksen alainen paikallispoliisi koostuu yhteensä 11 poliisilaitoksesta, joiden palveluverkko rakentuu pääpoliisiasemasta, poliisiasemista sekä muiden viranomaisten kanssa yhteisistä yhteispalvelupisteistä. Poliisin valtakunnallisia yksiköitä ovat keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu. Keskusrikospoliisi on erikoistunut järjestäytyneen ja ammatillisen rikollisuuden torjuntaan, Poliisiammattikorkeakoulu vastaa puolestaan poliisikoulutukseen rekrytoinnista ja opiskelijavalinnoista, poliisin tutkintokoulutuksesta, johtamis- ja täydennyskoulutuksesta sekä poliisialan tutkimus- ja kehittämistoiminnasta.

Kuvio 3. Alueelliset poliisilaitokset Suomessa.  
([www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi))



Aiemmin poliisin valtakunnallisena yksikkönä toiminut liikkuva poliisi lakkautettiin hallintorakenneuudistuksen kolmannessa vaiheessa vuonna 2014. Liikkuvan poliisin operatiiviset tehtävät siirrettiin alueellisille poliisilaitoksille ja koulutustehtävät Poliisiammattikorkeakoulun vastuulle. Aiemmin myös poliisin valtakunnallisena yksikkönä toiminut suojelupoliisi siirrettiin 1.1.2017 alkaen suoraan sisäministeriön alaisuuteen.

Kuvio 4. Poliisin organisaatio.  
(www.poliisi.fi)



Valtiontalouden säästötoimet ovat viime vuosien aikana johtaneet myös poliisin henkilöstömäärän huomattavaan vähenemiseen. Poliisissa henkilöstövähennykset ovat kohdentuneet sekä operatiivisissa poliisitehtävissä toimivaan henkilöstöön, että muuhun henkilöstöön. Nykyisin poliisin henkilöstöstä poliisivirassa työskentelee noin 7200 henkilöä ja muissa tehtävissä noin 2500 henkilöä. Naisten osuus poliisihallinnon koko henkilöstöstä on noin kolmannes, poliisivirassa olevista naisia on noin 12 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Poliisipääallystään kuuluu noin kymmenen prosenttia poliiseista ja he työskentelevät ylemmissä esimies- ja johtotehtävissä. Poliiseista noin 25 prosenttia kuuluu alipääallystään, ja he työskentelevät tiimi- ja ryhmäesimiehinä osallistuen myös itse operatiivisen perustuksen tekemiseen. Pääasiassa operatiivista peruspoliisityötä tekevään miehistään lukeutuu noin 65 prosenttia koko poliisihenkilöstöstä.

Poliisitoimen kustannukset katetaan pääasiassa valtion varoista ja poliisin budjettimääräraha vuodelle 2020 on talousarvioesityksessä 763,2 miljoonaa euroa. Kokonaiskustannuksista valtaosa eli noin 80 prosenttia kuluu henkilöstön palkkamenoihin. Palkkojen lisäksi toinen merkittävä kuluerä ovat poliisin toimitilojen vuokrat. Poliisihallituksessa poliisin talousarvion valmistelusta vastaa hallintoyksikön talouden vastualue yhdessä esikunnan kanssa. Sisäministeriön johto neuvottelee poliisin toimintamenoista valtiovarainministeriön kanssa. Eduskunta vahvistaa menot hyväksyessään valtion talousarvion. Eduskunnan hyväksyttyä valtion talousarvion poliisihallitus vahvistaa vuosittain alaistensa yksiköiden toimintamäärärahat.



Valtioneuvosto ohjaa ylimpänä tahona myös poliisitoimea hallitusohjelmaan sisältyvien tavoitteiden sekä valtioneuvoston hyväksymien periaatepäätösten ja linjausten mukaisesti. Poliisin toimialan ohjauksesta vastaa käytännön tasolla sisäministeriö, joka myös laatii ministeriön eri toimialoja yhdistävän konsernitason strategian. Sisäisen turvallisuuden strategia on valtioneuvoston periaatepäätos, joka täydentää turvallisuutta koskevia päätöksiä ja linjauksia niiltä osin kuin nämä eivät riittävällä tavalla vastaa strategiatyössä tunnistettuihin muutosvoimiin. Strategia toimeenpannaan valtionhallinnossa erillisen toimeenpanosuunnitelman mukaisesti suunnitelman vahvistamisen yhteydessä asetetun ohjausryhmän seurannassa osana eri hallinnonalojen toiminnan ja talouden suunnittelua sekä tulosoehjausta.<sup>177</sup>

Poliisin toimintasuunnitelman lähtökohtana ovat siis hallitusohjelman tavoitteet ja sisäisen turvallisuuden strategian linjaukset sekä näistä johdetut sisäministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma sekä poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma. Poliisin toiminnalliset painopisteet ja tavoitteet välittyvät poliisiyksiköiden toiminnan suunnitteluun poliisihallituksen ja poliisin yksiköiden välisten tulosneuvotteluiden sekä näiden pohjalta laadittujen tulossopimusten kautta. Tätä kautta poliisin toimintaa ohjaavat yksikkö- ja konsernitason suunnitelmat kytkeytyvät sisäministeriön strategiaan ja toimintasuunnitelmaan sekä hallitusohjelmassa asetettuihin tavoitteisiin.

Poliisiorganisaation ominaispiirteinä on perinteisesti katsottu olevan toimivallan vahva keskittäminen yksittäisten poliisiyksiköiden päälliköille sekä toisaalta myös poliisin ylijohtoon. Nykyisessä poliisin organisaatiossa Poliisihallituksessa toimiva poliisiylijohtaja toimii poliisin valtakunnallisten yksiköiden päälliköiden sekä poliisilaitosten poliisipäälliköiden esimiehenä. Yksiköiden päälliköt puolestaan johtavat paikallistasolla yksikön toimintaa.

### 3.1.4 Poliisin koulutusjärjestelmän kehittyminen

Poliisialan koulutusta ja koulutusjärjestelmiä sekä niiden kehitystä tarkastellessa tulee huomioida, että poliisi on ammattialana poikkeuksellinen ja poliisin koulutusjärjestelmille on vaikea löytää luontevaa vertailukohtaa. Tästä huolimatta poliisialan koulutusta on mahdollista tarkastella osana kansallista koulutuspolitiikkaa ja koulutusjärjestelmiä sekä niihin liittyviä muutoksia ja niiden kehitystä. Historian saatossa poliisikoulutus on kuitenkin koulutuspoliittisesti näyttäytynyt pikemminkin reagoi-

---

<sup>177</sup> Sisäministeriö 2019, 8.

jana kuin innovoijana, vaikka koulutusta onkin aina pyritty sisällöllisesti kehittämään hyödyntäen uusimpia teknisiä ja tieteellisiä innovaatioita.<sup>178</sup>

### *Helsingin poliisilaitos ja Valtion Poliisikoulu (1918–1929)*

Poliisin ammattikunnan historia juontaa siis aina 1800-luvun ensimmäisiin vuosikymmeniin saakka. Alkuaikoina poliisien ammatillinen koulutus oli vähäistä ja heidän toimenkuvansa muistutti nykytermein lähinnä järjestyksenvalvojan työtä. Syksyllä 1917 Suomen Senaatti perusti ratsupoliisikoulun porvoolaiseen Saksanniemen kartanoon, sillä Helsingin lähistölle haluttiin poliisimiehiä, jotka tarvittaessa kykenisivät nopeasti reagoimaan mahdolliseen sekasortoon pääkaupungissa. Tuona ajankohtana tulevan sisällissodan osapuolet eivät olleet vielä selkeästi muodostuneet, joten koulun perustamisessa kiinnitettiin erityistä huomiota puolueettomuuteen ja koulun tulikin ”turvata maan oikeusjärjestys kaikkia uhkia vastaan, nousivatpa ne miltä suunnalta tahansa”.<sup>179</sup>

Suomen itsenäistyttyä *Suomen Senaatti* päätti 12.8.1918, että Helsingin poliisilaitoksen yhteyteen perustetaan väliaikainen poliisikoulu, jonka tehtävänä on kouluttaa poliisikonstaapeleita koko maan laajuisesti. Poliisikoulu aloitti toimintansa syyskuussa 1918 ja jo kyseisen vuoden aikana koulussa järjestettiin kaksi kuuden viikon pituista kurssia. Kurssien opetusohjelma sisälsi poliisikoulutuksen alkuaikoina pelkästään yleissivistäviä aineita. Tämä johtui siitä, että tuohon aikaan poliisiksi valikoituneilta henkilöiltä puuttui usein peruskoulutus ja näin myös heidän yleissivistyksensä oli heikko<sup>180</sup>. Esimerkiksi vuonna 1919 poliisin palvelukseen otetuista henkilöistä jopa kolmannes ei ollut käynyt edes kansakoulua.<sup>181</sup>

Poliisikoulutuksen osoittauduttua tarpeelliseksi säädettiin vuonna 1929 laki valtion poliisikoulusta<sup>182</sup>, jossa määrättiin poliisikunnan ammattitaidon kehittämiseksi Valtion Poliisikoulun perustamisesta. Poliisikouluun määritettiin valtioneuvoston päätöksellä myös koulutusohjelma sekä opetussuunnitelma<sup>183</sup>. Päätöksen myötä poliisikoulutuksessa alettiin entistä suunnitelmallisemmin ottaa huomioon poliisityön erilaisia ammatillisia osaamisvaatimuksia. Valtion Poliisikouluun perustettiin kaksi luokkaa. Ensimmäinen luokka tuotti pätevyyyden yli- ja tarkastuskonstaapelin virkoihin ja toisen luokan suorittaminen tuotti kelpoisuuden komisarion ja apulaisnimismiehen virkaan. Ensimmäinen luokka jakaantui järjestyspoliisin tehtäviin kouluttavaan nel-

<sup>178</sup> Kokkonen 2018, 411.

<sup>179</sup> Porvali 2017, 228–229.

<sup>180</sup> Kilpelä ym. 1978, 3–4.

<sup>181</sup> Keskinen & Silvennoinen 2004, 107.

<sup>182</sup> Laki valtion poliisikoulusta 80/1929.

<sup>183</sup> Valtioneuvoston päätös, joka sisältää valtion poliisikoulun ohjesäännön 82/1929.

jän kuukauden pituiseen I a -luokkaan sekä rikospoliisin tehtäviin kouluttavaan viiden kuukauden pituiseen I b -luokkaan.<sup>184</sup>

Käsiteltäessä poliisikoulutusta Suomessa on kuitenkin huomioitava, että koulutuksen alkuaikoina sekä varsin pitkälle vielä sotien jälkeenkin, aina vuoteen 1962 saakka, maastamme puuttui valtakunnallinen poliisien kokeuskoulutus. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että poliisin palvelukseen otettavat henkilöt valitsi itsenäisesti kukin nimittävä viranomainen. Esimerkiksi Valtion Poliisikoulun järjestämille kursseille haikutui siis jo poliisikonstaapelin viroissa olevia henkilöitä. Koulutus kehitti heidän ammatillista osaamistaan sekä tuotti heille pätevyiden korkeampiin poliisivirkoihin.<sup>185</sup>

Poliisikoulutuksen vakinaistamisen yhteydessä vuonna 1929 annettiin myös asetus apulaisnimismiehen, poliisikomisarion ja poliisikonstaapelin kelpoisuusvaatimuksista. Asetuksessa säädettiin ensimmäisen kerran Suomen itsenäisyyden aikana kelpoisuusehdot nuoremman konstaapelin virkaan nimitettävälle henkilölle. Mainitun asetuksen voimaantumisen jälkeen poliisikoulutus pysyi käytännössä muuttumattomana aina vuoteen 1945 saakka, jolloin Valtion Poliisikoulusta annettiin uusi asetus. Samassa yhteydessä sisäasiainministeriö vahvisti myös poliisikoulun uuden ohjesäännön. Uudessa asetuksessa ei muutettu nuoremman konstaapelin virkaan pyrkivien kelpoisuusehtoja. Keskeisimpiä muutoksia olivat läänien omien poliisiopetuskurssien lakkauttaminen, mikä merkitsi poliisikoulutuksen keskittymistä Valtion Poliisikouluun sekä kaupunkija maaseutupoliisilinjien poistamista poliisin alipäällystökoulutuksesta. Myös Valtion Poliisikoulun toinen luokka muutettiin nimeltään päällystöluokaksi.<sup>186</sup>

### *Liikkuvan poliisin alokaskoulutus (1930–1961)*

Liikkuvan poliisin komennuskunta aloitti toimintansa 1.10.1930. Perustamisestaan alkaen liikkuvan poliisin tehtävänä oli oman erityisen poliisitoimintasektorinsa ohessa antaa myös alkukoulutusta liikkuvan poliisin poliisialokkaille. Vuoteen 1933 saakka tämä toteutui käytännössä siten, että kaksi ylikonstaapelia antoi poliisialokkaille opetusta poliisitehtävien hoitamisesta muutaman tunnin päivässä. Mitään järjestelmällistä kurssitoimintaa ei tuolloin vielä harjoitettu. Tosiasiallisesti uudet konstaapelit perehdytettiin poliisiammattiin pääasiassa heidän toimiessaan normaaleissa poliisitehtävissä kokeneemman poliisimiehen työparina. Vasta vuonna 1933 käynnistyi järjestelmälli-

184 Asetus valtion poliisikoulun järjestysmuodosta 81/1929, 3 §.

185 Kilpelä ym. 1978, 5–7.

186 Kilpelä ym. 1978, 5–7.

nen liikkuvan poliisiin alokaskoulutus. Alokaskurssit kestivät aluksi kaksi kuukautta, mutta myöhemmin ne muutettiin kolme kuukautta kestäviksi.<sup>187</sup>

Liikkuvan poliisin rekrytointi- ja koulutusmenettely palveli ensisijaisesti liikkuvan poliisin omia tarpeita. Toisaalta toiminnalla oli myös valtakunnallista merkitystä, koska tuohon aikaan oli kuitenkin verrattain yleistä, että poliisialalle hakeutuvat henkilöt pyrkivät aluksi liikkuvaan poliisiin siirtyäkseen sieltä myöhemmin johonkin paikallispoliisiin yksikköön. Suurin osa paikallispoliisin henkilöstöstä otettiin palvelukseen ilman valintakoetta, koska liikkuvan poliisin alokaskoulutusta ei ollut säädetty kelpoisuusehdoksi nuoremman konstaapelin toimeen. Liikkuvan poliisin alokaskursseja järjestettiin aina vuoteen 1961 saakka ja kaiken kaikkiaan niillä koulutettiin yhteensä noin 8 000 poliisialokasta.<sup>188</sup>

### *Poliisiopiston kokelaskurssit (1961–1974)*

Jo 1950-luvulla oli todettu poliisikoulutuksen ilmeinen kehittämistarve. Tilannetta, jossa valtaosa paikallispoliisin henkilöstöstä otettiin palvelukseen ilman minkäänlaista pääsykoetta, ei pidetty hyvänä. Osa paikallispoliisiin siirtyneistä henkilöistä oli aloittanut virkauransa liikkuvassa poliisissa ja saanut poliisin alokaskoulutuksen, mutta liikkuvan poliisin koulutusresurssit olivat valtakunnan poliisitarpeen kannalta täysin riittämättömät.

Vuonna 1961 Valtion Poliisikoulu siirtyi Suomenlinnasta Espoon Otaniemeen valmistuneisiin uusiin toimitiloihin. Siirron yhteydessä oppilaitoksen nimeksi muutettiin Poliisiopisto. Tammikuussa 1962 uudessa oppilaitoksessa aloitettiin ensimmäisen keran Suomen historiassa valtakunnallinen poliisikokelaskoulutus. Poliisiopistossa järjestettiin vuosina 1962–1974 yhteensä 35 kokelaskurssia, joilla koulutettiin yhteensä noin 2 800 poliisikokelasta<sup>189</sup>. Poliisin kokelaskurssien järjestäminen Poliisiopistossa jäi lopulta kuitenkin suhteellisen lyhyeksi vaiheeksi poliisikoulutuksen historiassa.

### *Poliisin kurssikeskus ja Poliisikoulu (1974–2007)*

Poliisien kokelaskoulutus haluttiin eriyttää poliisin jatko- ja täydennyskoulutuksesta, ja tämän johdosta vuonna 1973 Helsingissä aloitti toimintansa Poliisin kurssikeskus. Kurssikeskus toimi hallinnollisesti Poliisiopiston alaisuudessa ja sen tehtävänä oli poliisin kokelaskurssien järjestäminen. Poliisin kurssikeskus siirtyi jo vuoden 1974 alussa

<sup>187</sup> Kilpelä ym. 1978, 5–7.

<sup>188</sup> Meronen ym. 1985, 2.

<sup>189</sup> Meronen ym. 1985, 2.

Helsingistä Tampereen ydinkeskustaan Tammelan kaupunginosaan. Poliisin jatko- ja täydennyskoulutusta jatkettiin Espoon Otaniemessä.

Tähän ajanjaksoon sijoittuu myös merkittävä koulutuksen rakenteellinen ja sisällöllinen kehitysvaihe. Vuonna 1985 valtioneuvosto teki periaatepäätöksen valtion virastojen ammattitaitoisen työvoiman turvaamisesta, mikä tarkoitti poliisikoulutuksen osalta sen sopeuttamista keskiasteen koulunuudistukseen. Samaan aikaan eräät poliisikoulutuksen kehitystä koordinoivat tahot katsoivat, että poliisikoulutus on toteutustavaltaan kapea-alaista, ja tämän vuoksi esimerkiksi harjoittelun osuutta koulutuksessa haluttiin lisätä. Koulutusuudistuksen myötä poliisin perustutkinnon rakenne muutettiin kaksiosaiseksi. Ensimmäinen 44 opintoviikon laajuinen osa oli nimeltään perusjakso 1, minkä jälkeen opiskelija nimitettiin poliisiyksikköön työharjoitteluun nuoremman konstaapelin tehtäviin. Vähintään vuoden mittaisen kenttätöyskentelyn jälkeen opiskelija komennettiin takaisin koulutukseen 22 opintoviikon laajuiselle perusjakso 2:lle. Molempien perusjaksojen suorittamisen jälkeen poliisin perustutkinto oli suoritettu ja opiskelija sai pätevyyden poliisin miehistövirkaan.<sup>190</sup>

Poliisin kurssikeskus toimi Tammelassa aina vuoteen 1993 saakka, jolloin oppilaitoksen uudet aiempaa huomattavasti suuremmat ja tarkoituksenmukaisemmat toimitilat valmistuivat Hervannan kaupunginosaan ja oppilaitos siirtyi sinne. Jo hieman aikaisemmin oppilaitoksen nimeksi oli muutettu Poliisikoulu. Poliisikoulun tehtävänä oli vastata alalle hakeutuvien henkilöiden rekrytoinnista ja opiskelijavalinnoista sekä antaa opiskelijoille poliisin perus- ja alipäällystötutkintokoulutus.

### *Poliisiammattikorkeakoulu (2008–)*

Poliisin tutkintokoulutus on vuoden 2008 alusta keskitetty kokonaisuudessaan Tampereella sijaitsevaan Poliisiammattikorkeakouluun. Aiemmin poliisikoulutusta Tampereella ja Espoossa antaneet oppilaitokset lakkautettiin ja niiden tehtävät siirrettiin uuden oppilaitoksen, Poliisiammattikorkeakoulun tehtäväksi. Poliisiammattikorkeakoulu vastaa tutkintokoulutuksen lisäksi myös poliisikoulutukseen rekrytoinnista sekä tutkintokoulutuksen opiskelijavalinnoista. Poliisiammattikorkeakoulu tarjoaa poliisihallinnon henkilöstölle myös ammatillisia erikoistumisopintoja sekä ulkopuolisille tahoille julkisoikeudellista ja liiketaloudellista koulutusta. Koulutustoiminnan ohella Poliisiammattikorkeakoulu kantaa päävastuun myös poliisialaan liittyvästä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta.<sup>191</sup> Poliisiammattikorkeakoulua ja siellä järjestettävää poliisialan koulutusta käsitellään tarkemmin tutkimuksen luvussa 3.2.

---

<sup>190</sup> Alkiora 2015, 120.

<sup>191</sup> Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013.

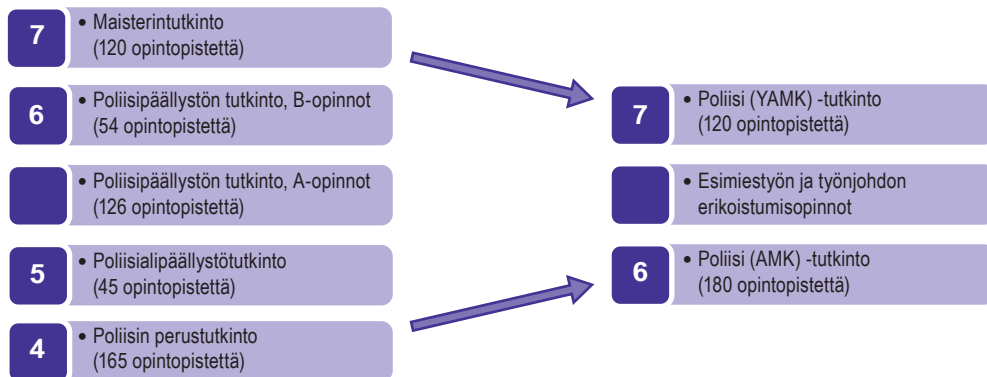
### 3.1.5 Koulutusjärjestelmän uudistaminen osana hallinnonalan rakenneuudistusta

Pora III -hankkeelle asetettuihin tehtäviin sisältyi yksiselitteinen velvoite tehdä esitys poliisikoulutuksen uudelleenjärjestämisestä. Hanketyöryhmässä oli katsottu, että poliisikoulutuksen tehostamisella, maksullisen toiminnan laajentamisella sekä opiskelijoiden opintososiaalisista eduista luopumisella tulisi olemaan merkittäviä taloudellisia vaikutuksia, minkä vuoksi työryhmä esitti poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista toteutettavaksi osana hallintorakenteen uudistamista.

Pora III -hankeselvityksessä poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen keskeiset esitykset tiivistetään seuraavasti:

- poliisikoulutuksen tutkintorakenne yhdenmukaistetaan suomalaisen korkeakoulututkintojärjestelmän kanssa siten, että peruskoulutus laajennetaan 180 opintopisteen laajuiseksi ammattikorkeakoulututkinnoksi ja nykyisen päällystökoulutuksen tilalle muodostetaan 120 opintopisteen laajuinen esimiestoiminnan ja johtamisen ylempi ammattikorkeakoulututkinto,
- opetussuunnitelmat valmistellaan kuvatun tutkintorakenteen mukaisiksi,
- tutkinnonuudistuksen kustannusvaikutukset arvioidaan; erityisesti tarkastellaan poliisiopiskelijoiden opintososiaalisia etuuksia ja Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöä kehitetään siten, että osaamisrakenne vastaa ammattikorkeakoulujen yleisiä vaatimuksia.

Kuvio 5. Poliisin vanha ja uusi tutkintorakenne EQF -tasoille sijoitettuna.  
(Hankeraportti 2012)



Pora III -hanketyöryhmän näkemyksen mukaan poliisihenkilöstön osaaminen on poliisihallinnon tuottavuuden parantamisen keskeinen tekijä. Hankeryhmä arvioi, että poliisikoulutuksen tutkintorakenteen kokonaisuudistuksen avulla kyetään vastaamaan sekä poliisihallintoon että itse poliisityöhön kohdistuviin muutoshasteisiin, sil-

lä uudistamalla tutkintojen rakenteet ja oppisisällöt on mahdollista huomioida poliisin toimintaympäristön muutokset ja ennakoida aikaisempaa paremmin tulevia osaamistarpeita.<sup>192</sup>

### 3.1.6 Poliisin koulutus- ja osaamisstrategiat

Poliisin osaamisen kehittämiseen liittyviä suunnitelmia sekä erilaisia kirjauksia ja asiakirjoja on laadittu koko poliisitoimen olemassaolon ajan. 1900-luvun puolivälin jälkeen osaamisen kehittämisen tavoitteita ja kirjauksia alettiin yhä useammin kutsua strategioiksi. Tutkimuksen kohdeilmiön ja tutkimustehtävän vuoksi tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan vain alla esiteltyjä 2000-luvulla laadittuja poliisin koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä strategioita.

#### *Poliisin koulutusstrategia 2001–2010*

Sisäasiainministeriö on vuonna 2001 vahvistanut poliisin koulutusstrategian ja tässä yhteydessä linjannut poliisin henkilöstökoulutuksen keskeisimmät tavoitteet ja kehittämisinjat vuoteen 2010 saakka. Strategiassa todetaan, että poliisin henkilöstö saa tehtävässään tarvitsemansa ammattitaitoa lisäävän ja ylläpitävän koulutuksen. Toimintaympäristössä ja poliisin tehtävissä tapahtuvat muutokset otetaan huomioon koulutuksen painotuksissa. Myös kansainvälistymisen tuomat tarpeet otetaan huomioon. Poliisioppilaitokset osallistuvat poliisin ylijohdon koordinoimana Euroopan unionin poliisioppilaitosten koulutusyhteistyöhön sekä lähialueiden poliisin koulutukseen.<sup>193</sup>

Strategian mukaisesti poliisin tutkintokoulutuksen avulla varmistetaan, että poliisi on oikeudenmukainen, ihmisarvoa puolustava, korruptiosta vapaa, palvelualtis ja tehokas ammattikunta, jolla on yhteinen arvostus ja luottamus ja että poliisilla on ammattitaitoinen, motivoitunut sekä omaa ja poliisin toimintaa kehittämään kykenevä henkilökunta. Tutkintokoulutuksen strategisina tavoitteina mainitaan jatkuvan koulutuksen periaatteen korostaminen sekä poliisihenkilöstön ammatillisen identiteetin, osaamisen ja itsetunnon vahvistaminen. Ammattitaitoa lisäävällä koulutuksella täydennetään poliisin koulutusjärjestelmää tuottamalla poliisihallinnolle sen tarvitsemaa erikoisosaamista ja asiantuntemusta. Ammattitaitoa ylläpitävällä koulutuksella vastataan puolestaan työympäristön muuttuviin vaatimuksiin sekä turvataan henkilöstön riittävä ammatillinen osaaminen ja motivaatio.<sup>194</sup>

<sup>192</sup> Poliisin hallintorakenneuudistus 2012.

<sup>193</sup> Poliisin koulutusstrategia 2001, 1–2.

<sup>194</sup> Poliisin koulutusstrategia 2001, 2–6.

Sisäasianministeriön poliisiosasto vahvisti vuonna 2007 uuden poliisin koulutusstrategian<sup>195</sup> vuosille 2007–2014. Koulutusstrategian päivittämisen perusteina mainitaan yhtäältä se, että valtaosa vuoden 2001 strategiassa asetetuista tavoitteista on jo saavutettu sekä toisaalta myös se, että poliisin toimintaympäristössä on tapahtunut huomionarvoisia muutoksia aiempaa ennakoitua nopeammin.

Vuoden 2007 koulutusstrategia on poliisin koulutus- ja osaamisstrategiaperheen laajin asiakirja, peräti kahdentoista sivun mittainen. Koulutusstrategia määrittää koulutus- ja osaamistarpeita poliisin ja poliisikoulutuksen vision, toimintaympäristön muutosten, kansainvälisen koulutuksen sekä poliisikoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden kautta. Strategian valmistelun aikaan poliisin visio vuodelle 2014 määritteli poliisi-toimen tavoitetilan, jonka mukaisesti ”Suomi on Euroopan turvallisin maa, minkä taakeena on ammattitaitoinen, palvelualtis, luotettava, yhteistyöhakuinen ja tehokkaasti organisoitu poliisi”.

Koulutusstrategian mukaisesti toimintaympäristössä ja poliisin tehtävissä tapahtuvat muutokset tulee huomioida poliisikoulutuksen ja tutkimuksen painotuksissa. Strategiassa katsotaan, että poliisin toimintaympäristön kansainvälistyminen ja EU:n yhteisen poliisikoulutuksen institutionalisoituminen edellyttävät myös suomalaisen poliisikoulutuksen kansainvälistymistä, minkä vuoksi kansainväliseen koulutukseen osallistuminen tulee tehdä opiskelijoille mahdolliseksi ja arvostettavaksi. Kansainvälinen poliisikoulutus Euroopan unionissa keskittyy pääasiassa Euroopan poliisiakatemian (CEPOL) koulutukseen, mutta myös muun koulutusyhteistyön tulee strategian mukaisesti kuulua oppilaitosten, poliisin eri yksiköiden ja ylipäätään koulutuksen kansainvälistymiseen.

Laadukkaan ja ajanmukaisen koulutuksen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää vuorovaikutusta ympäröivän yhteiskunnan sekä poliisioppilaitoksen ja poliisin eri yksiköiden välillä. Strategian mukaisesti poliisin eri koulutustasojen opetussuunnitelmien kehittämistyössä tulee systemaattisesti olla mukana kentän edustajia. Lisäksi koulutuksen työelämävastaavuutta voidaan kehittää muun muassa laajentamalla monialaisen oppimisen osuutta opinnoissa, oppilaitosten ja muiden poliisin yksiköiden yhteisillä harjoituksilla, tukemalla henkilöstön työkiertoa oppilaitoksen ja muiden poliisin yksiköiden välillä, selkiyttämällä työssäoppimis- ja harjoittelujaksoja, määrittelemällä oppimistavoitteita ja lisäämällä opintojen ohjausta, kehittämällä vaikuttavuusarviointoja ja näyttökokeita, asettamalla koulutustavoitteet osaamisperusteisesti, ohjaamalla tutkielma-, päättötö- ja opinnäytetyöskentelyä työelämsuuntautuneiden projekti-hankkeiden suuntaan, kehittämällä opintoja putkitutkinnoista moduuliopinnoiksi

---

195 Poliisin koulutusstrategia 2007–2014.



sekä työstämällä oppimateriaaleja yhdessä kentän kanssa. Koulutusstrategiassa poliisi-koulutuksen tavoitteiksi ja painopisteiksi vuosille 2007–2014 määritetään kahdeksan strategista linjausta, jotka ovat:

1. Poliisikoulutus säilyy sisäasiainministeriön ohjauksessa ja rahoituksessa.
2. Poliisin virkatutkintokoulutukseen otettavien määrä pidetään tasapainossa poistuman kanssa. Erityisesti peruskoulutukseen otettavien määrä pitäminen vakiona mahdollistaa pitkän aikavälin koulutussuunnittelun. Tavoitteen saavuttamiseksi peruskoulutukseen otettavien määrän minimitaso on 360 aloituspaikkaa vuodessa.
3. Tutkintojärjestelmän perusta tulevaisuudessa on perustutkinto, josta edetään esimieskoulutukseen valintakokeen kautta.
4. Poliisin tutkintokoulutus kehitetään vastaamaan maamme ammatillisen koulutuksen korkea-astetta Bolognan sopimuksen mukaisesti. Tätä tarkoitusta varten luodaan kehittämissuunnitelma, jossa määritellään tutkintojen laajuudet ja tavoitteet sekä suunnitelman toteutusaikataulu.
5. Peruskoulutukseen sisällytetään vapaasti valittavia ammatillisia erikoistumisopintoja ja erikoistumisopinnot sisällytetään perustutkintoon sen muututtua AMK-tutkinnoksi.
6. Aikaisempien opintojen hyväksi luettavuutta, verkko- ja etäopintoja sekä itseopiskelun määrää lisätään koulutuksen laadusta tinkimättä.
7. Poliisioppilaitos keskittyy virkatutkintokoulutukseen. Ammattitaitoa ylläpitävä ja lisäävä koulutus toteutetaan mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti alue- ja paikallistason koulutuksena.
8. Poliisikoulutuksessa korostetaan elinikäisen oppimisen ja poliisin henkilöstön ammattikuvan kehittämisen periaatetta.

## 3.2 Poliisialan tutkintokoulutus

### 3.2.1 Poliisiammattikorkeakoulu oppilaitoksena

Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa määrittävä laki astui voimaan 1.1.2014. Lain mukaisesti Poliisiammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa sisäisen turvallisuuden alalla tutkimukseen ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja johtamistehtäviin sekä tukea yksilön ammatillista kasvua ja edistää elinikäistä oppimista. Lisäksi tehtävänä on harjoittaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, joka palvelee poliisitoiminnan ja sisäisen turvallisuuden suunnittelua ja kehittämistä sekä Poliisiammattikorkeakoulun opetusta. Tehtäviään

hoitaessaan Poliisiammattikorkeakoulun tulee lain mukaisesti tehdä myös yhteistyötä poliisin kansallisten ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa.<sup>196</sup>

Poliisiammattikorkeakoulun koulutustehtävästä, Poliisiammattikorkeakoulussa suoritettavista tutkinnoista, tutkintonimikkeistä, tutkintotavoitteista, opintojen rakenteesta ja muista opintojen perusteista sekä Poliisiammattikorkeakoulussa suoritettavien tutkintojen asemasta korkeakoulututkintojen järjestelmässä säädetään valtioneuvoston asetuksella<sup>197</sup> sekä sen nojalla Poliisiammattikorkeakoulun tutkintosäännössä. Asetuksen mukaisesti Poliisiammattikorkeakoulussa annetaan sisäisen turvallisuuden alalla korkeakoulututkintoon johtavaa opetusta sekä järjestetään ammatillisia erikoistumisopintoja ja muuta koulutusta.

Poliisiammattikorkeakoulussa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja sekä ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien koulutusohjelmien laajuus on vähintään 180 opintopistettä ja enintään 240 opintopistettä. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien koulutusohjelmien laajuus on vähintään 60 opintopistettä ja enintään 120 opintopistettä. Poliisihallitus ja Poliisiammattikorkeakoulu sopivat määrävuosiksi kerrallaan Poliisiammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnalle asetettavista tavoitteista sekä niiden seurannasta. Poliisiammattikorkeakoulu päättää kuitenkin itse tutkintojen opetussuunnitelmista. Poliisiammattikorkeakoulun tulee järjestää tutkintoihin johtava opetus siten, että kokopäiväopiskelija voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon opinnot kolmessa vuodessa ja ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnot kahdessa vuodessa.

Poliisiammattikorkeakoulun sisäistä hallintoa hoitavat hallitus ja rehtori. Hallituksen puheenjohtajana toimii Poliisiammattikorkeakoulun rehtori. Hallitukseen kuuluu puheenjohtajan lisäksi kaksitoista jäsentä, joista neljä jäsentä edustaa Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöä, neljä jäsentä ammattikorkeakoulututkintoon ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa olevia opiskelijoita sekä neljä muita sisäisen turvallisuuden viranomaisia ja alalla toimivia yhteisöjä. Poliisihallitus hyväksyy hallituksen jäsenet ja heidän varajäsenet. Hallituksen toimikausi on kolme vuotta. Poliisiammattikorkeakoulun hallituksen tehtävänä on kehittää Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa sekä muun muassa hyväksyä Poliisiammattikorkeakoulun ohjesääntö, järjestyssääntö ja tutkintosääntö. Hallitus hyväksyy myös ammattikorkeakoulututkintoon ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen opetussuunnitelmat.

Poliisiammattikorkeakoulua koskevan lain mukaisesti sisäministeriö asettaa Poliisiammattikorkeakoululle valtuuskunnan, jonka tehtävänä on avustaa ammattikorkea-

---

196 Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013.

197 Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014.

koulua toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä sekä toimintaympäristön muutosten ja niiden vaikutusten arvioinnissa. Poliisiammattikorkeakoulun valtuuskuntaan tulee olla oppilaitoksen edustajien lisäksi kuulua myös opetus- ja tutkimusalan, sisäisen turvallisuuden alan ja poliisitoimintaan liittyvien sidosryhmien edustajia. Lisäksi maan molempien kansalliskielien tulee olla edustettuina valtuuskunnan jäsenistössä.<sup>198</sup>

Valtioneuvoston asetuksessa Poliisiammattikorkeakoulusta määrätään lisäksi Poliisiammattikorkeakoulun tutkintolautakunnasta<sup>199</sup>. Tutkintolautakuntaan kuuluu puheenjohtaja, jonka tulee olla Poliisiammattikorkeakoulun yliopettaja sekä kaksi muuta jäsentä, joiden tulee olla Poliisiammattikorkeakoulun opettajia. Poliisiammattikorkeakoulun hallitus vahvistaa tutkintolautakunnan puheenjohtajan ja jäsenet sekä heidän henkilökohtaiset varajäsenensä. Poliisiammattikorkeakoulussa on myös opiskelijakunta, johon voivat kuulua Poliisiammattikorkeakoulun tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat. Opiskelijakunnalla on itsehallinto. Opiskelijakunnan hallinnosta määrätään tarkemmin rehtorin vahvistamissa opiskelijakunnan säännöissä. Muutoin opiskelijakunnan toimintaan sovelletaan, mitä yhdistyslaissa<sup>200</sup> säädetään rekisteröidystä yhdistyksestä.

Opiskelijakunnan tehtävänä on ehdottaa Poliisihallitukselle Poliisiammattikorkeakoulun hallitukseen opiskelijoiden edustajaksi nimettävät henkilöt, osallistua Poliisiammattikorkeakoulun muuhun toimintaan sekä edistää opiskelijoiden yhteiskunnallisia, sosiaalisia, henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan liittyviä pyrkimyksiä. Tehtäviään hoitaessaan opiskelijakunnan tulee omalta osaltaan valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen. Edellä käsiteltyjen toimielimien lisäksi Poliisiammattikorkeakoululla on lain mukaisesti myös ohjesääntö, jossa säädetään organisaatiosta, hallituksen päätöksentekomenettelystä sekä Poliisiammattikorkeakoulun virkamiesten käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi tulevista asioista.

Poliisihallitus vahvistaa määrävuosiksi tutkintoja suorittamaan hyväksyttävien opiskelijoiden määrän. Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voidaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut:

1. ylioppilastutkinnon järjestämisestä annetussa laissa (672/2005) tarkoitetun tutkinnon tai lukion oppimäärän,
2. vähintään kolmivuotisen ammatillisen perustutkinnon tai sitä vastaavan aikaisemman tutkinnon,
3. ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun (631/1998) ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon tai niitä vastaavan aikaisemman tutkinnon,

198 Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013, 5–7 §.

199 Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014, 18 §.

200 Yhdistyslaki 503/1989.

5. aikaisemmin voimassa olleiden säännösten mukaisen poliisipäälyllystön virkatutkinnon, poliisialipäälyllystötutkinnon, poliisialipäälyllystön virkatutkinnon, poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon tai
6. ulkomaisen koulutuksen, joka asianomaisessa maassa antaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voidaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon ja jolla on vähintään kolmen vuoden työkokemus tutkinnon suorittamisen jälkeen. Poliisipäälyllystön virkatutkinnon, poliisialipäälyllystötutkinnon, poliisialipäälyllystön virkatutkinnon, poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon suorittaneelta, joka on sittemmin suorittanut soveltuvan korkeakoulututkinnon, voidaan vaadittavaksi työkokemukseksi hyväksyä poliisialan tutkinnon jälkeen saatu työkokemus tutkintoa vastaavassa tehtävässä.

Jos ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto tuottaa kelpoisuuden toimia poliisilaissa<sup>201</sup> tarkoitettuna poliisimiehenä, voidaan opiskelijaksi ottaa henkilö, joka edellä mainittujen kelpoisuusehtojen lisäksi on:

1. Suomen kansalainen,
2. terveydentilaltaan poliisimiehen tehtävään sopiva,
3. rehellinen ja luotettava sekä
4. omaa vähintään B-luokan ajo-oikeuden.

Poliisiammattikorkeakoulu päättää itse opiskelijavalinnan perusteista ja opiskelijaksi hyväksymisestä<sup>202</sup>. Opiskelijavalinnan perusteena voidaan käyttää valinta- ja soveltuvuuskoetta. Opiskelijaksi valittavalta edellytettävästä terveydentilasta sekä rehellisyydestä ja luotettavuudesta säädetään valtioneuvoston asetuksella<sup>203</sup>. Opiskelijavalintaa koskeva päätös on ehdollinen, kunnes koulutukseen hakeutuvasta on tehty turvallisuusselvityksistä annetun lain<sup>204</sup> mukainen turvallisuusselvitys.

Poliisiammattikorkeakoulun opetus- ja tutkintokieliä ovat suomi ja ruotsi. Erillisen päätöksen nojalla opetus- ja tutkintokieliä voidaan käyttää myös muita kieliä. Opetus Poliisiammattikorkeakoulussa on julkista, ellei sitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain<sup>205</sup> nojalla jouduta rajoittamaan. Poliisiammattikorkeakoulu voi rajoittaa pääsyä seuraamaan opetusta myös koulutusturvallisuuden varmistamiseksi.

---

201 Poliisilaki 872/2011.

202 Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013, 27 §.

203 Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta, 16 §.

204 Laki turvallisuusselvityksistä 177/2002.

205 Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999.

miseksi, opetustilojen rajallisuuden vuoksi tai muusta vastaavasta perustellusta syystä. Poliisiammattikorkeakoulussa ammattikorkeakoulututkintoon ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava opetus on opiskelijalle maksutonta.

### *Poliisiammattikorkeakoulun opettajisto*

Opettajat ovat koulutusorganisaatioiden menestyksen avaintekijöitä ja oppilaitosten toiminnalle on välttämätöntä kyetä rekrytoimaan osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä. Euroopan komission teettämän tutkimuksen perusteella osassa Euroopan maista pätevän akateemisen henkilökunnan rekrytointi korkeakouluihin tuottaa haasteita. Korkeakoulujen henkilökunta ikääntyy ja samanaikaisesti nuorempien rekrytoiminen koulutusorganisaatioihin tuottaa vaikeuksia. Tutkimuksen perusteella osatekijänä saattaa olla myös palkitsemiseen liittyvät kysymykset, pätevillä opettajilla ja tutkijoilla on paljon työmahdollisuuksia julkisen korkeakoulutuksen ulkopuolella ja mahdollisuudet myös korkeampaan palkkaan. Toisaalta myös akateemisen henkilöstön työtehtävät ovat muuttuneet aiempaa monialaisemmiksi ja niihin saattaa sisältyä asiantuntijatyön lisäksi myös esimerkiksi johtamista, hallintoa tai konsultointia. Asiantuntijan työnkuvassa tapahtunut muutos ei välttämättä houkuttele kaikkia potentiaalisia hakijoita.<sup>206</sup>

Poliisiammattikorkeakoulussa opettajina toimivat henkilöt nimitetään valtion virkasuhteeseen joko poliisin hallinnosta annetun asetuksen mukaisiin poliisivirkoihin tai Poliisiammattikorkeakoulusta annetussa asetuksessa määritettyihin lehtorin tai yliopettajan virkoihin. Virkasuhde voi olla määräaikainen tai vakituinen. Opettajan viran luonteen määrittää ensisijaisesti se, tarvitaanko opetustehtävässä poliisin toimivaltuuksia ja esimerkiksi poliiseille säädettyä oikeutta voimankäyttövälineiden hallussapitoon. Kelpoisuusvaatimukset poliisivirkaan nimittämiseen säädetään valtioneuvoston asetuksessa poliisin hallinnosta<sup>207</sup>.

Lehtorien ja yliopettajien kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä säädetään asetuksessa Poliisiammattikorkeakoulusta<sup>208</sup>. Asetuksen perusteella Poliisiammattikorkeakoulun yliopettajalta vaaditaan soveltuva jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto, lehtorilta soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja muulta opettajalta soveltuva korkeakoulututkinto. Erityisestä syystä yliopettajan virkaan voidaan kuitenkin nimittää ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö ja lehtorin virkaan henkilö, joka ei ole suorittanut ylempää korkeakoulututkintoa sekä muun opettajan virkaan henkilö, joka ei ole suorittanut korkeakoulututkintoa, jos nimitettä-

206 Higher Education Governance in Europe 2008, 101–102.

207 Valtioneuvoston asetus poliisin hallinnosta annetun asetuksen muuttamisesta 105/2017, 16 §.

208 Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014.

vä henkilö on erittäin hyvin perehtynyt viran tehtäväänsä. Yliopettajalta ja lehtorilta sekä muulta opettajalta, jonka opetustehtävään pääosin kuuluu ammattiopintojen järjestäminen, vaaditaan lisäksi vähintään kolmen vuoden käytännön kokemus tutkintoa vastaavissa tehtävissä.

Opettajalta vaaditaan lisäksi vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opinto-  
viikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. Tämän estämättä opettajaksi voidaan nimittää myös henkilö, nimitykseen sisältyvällä ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa vaaditut opettajan pedagogiset opinnot. Opettajan tehtävänä on opetus- ja ohjaustyönsä sekä niihin liittyvien muiden tehtäviensä ohella:

- kehittää alansa opetusta ottaen huomioon työelämän kehitys,
- osallistua opetussuunnitelmien laatimiseen ja opiskelijavalinnan hoitamiseen,
- hoitaa tutkimus- ja kehitystyöhön liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin Poliisiammattikorkeakoulu määrää,
- osallistua Poliisiammattikorkeakoulun määräämään ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen ja perehtyä työelämään sekä
- hoitaa Poliisiammattikorkeakoulun hallintoelinten jäsenyydestä aiheutuvat ja muut hänelle kuuluvat tai määrätyt tehtävät.

Poliisiammattikorkeakoulussa toimii virkasuhteisesti opetustehtävissä noin 110 henkilöä. Opettajista hieman alle puolet toimii poliisivirassa ja he ovat yleisimmin siirtyneet opetustehtäviin joko vakinaisesti tai määräajaksi poliisihallinnon sisältä pääosin operatiivisista poliisitehtävistä. Poliisitaustaisilla opettajilla on poikkeuksetta vahva koke-  
musperäinen osaaminen poliisityöstä ja he myös vastaavat käytännössä kaikesta poliisin ammattiaineiden opetuksesta molemmilla tutkintotasoilla. Poliisin ammattiaineita (amatilliset kompetenssit) käsitellään tutkimuksen luvussa 3.2.2.

Tutkinnonuudistuksen valmistelun ja toimeenpanon aikaan poliisin ammatti-  
aineiden opettajat eivät yleensä olleet itse suorittaneet korkeakoulututkintoa, lukuun  
ottamatta poliisin päällystötutkinnon suorittaneita opetustehtävissä toimivia henkilöi-  
tä<sup>209</sup>. Muiden poliisitaustaisten opettajien oma koulutustausta muodostui yleisimmin  
poliisin aiemmasta perus- tai alipäällystötutkinnosta sekä erityyppisestä ja -laajuisesta  
amatillisesta lisä- ja täydennyskoulutuksesta. Tutkintokoulutuksen uudistamisen yh-  
teydessä kaikille Poliisiammattikorkeakoulussa opetustehtävissä toimiville henkilöille  
asetettiin heidän omaksi koulutustasovaatimukseksi vähintään opetettavaa tutkinto-

---

209 Ennen vuoden 2014 tutkinnonuudistusta poliisin päällystötutkinto oli tasoltaan korkeakoulututkin-  
to.

tasoa vastaavantasoinen tutkinto. Määritetty tutkintotaso tuli asetuksen siirtymäsäännöksen mukaisesti olla suoritettuna 31.12.2017 mennessä.<sup>210</sup>

Siviilivirassa toimivat lehtorit ja yliopettajat vastaavat poliisin tutkintokoulutuksessa pääasiallisesti ammattiaineita tukevien aineiden opetuksesta sekä osin myös poliisin johtamiskoulutuksesta. Ammattiaineita tukevia aineita (yleiset kompetenssit) käsitellään tutkimuksen seuraavassa luvussa. Siviilitaustaiset opettajat ovat pääsääntöisesti rekrytoituneet Poliisiammattikorkeakouluun muista korkeakouluista tai yksityisen sektorin toimialoilta. Siviiliviroissa toimivilla opettajilla on lähes poikkeuksetta taustakoulutuksena korkeakoulututkinto tai ylempi korkeakoulututkinto taikka korkeakoulussa suoritettu jatkotutkinto.

### 3.2.2 Poliisi (AMK) -tutkinto

Poliisi (AMK) -tutkinto on poliisin nykyinen perustutkinto<sup>211</sup>. Koulutuksen tavoitteena on, että valmistuttuaan ammattikorkeakoulututkinnosta opiskelijalla on valmiudet toimia sekä itsenäisesti että moniammatillisissa työryhmissä poliisityön asiantuntijana ja kehittää poliisitoimintaa. Valmistuttuaan opiskelija voi hakeutua vanhemman konshtaapelin, vanhemman rikoskonstaapelin ja etsivät virkoihin. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen yleisenä tavoitteena on antaa opiskelijalle:

1. laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet sisäisen turvallisuuden alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten,
2. edellytykset sisäisen turvallisuuden alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen,
3. valmiudet jatkuvaan koulutukseen,
4. riittävä viestintä- ja kielitaito sekä
5. sisäisen turvallisuuden alaan liittyvän kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Poliisi (AMK) -tutkinnon keskeisenä tavoitteena on kehittää opiskelijan poliisityössä ja tulevaisuuden yhteiskunnassa tarvitsemia valmiuksia. Yleiset työelämävalmiudet (yleiset kompetenssit) luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Yleisiä työelämävalmiuksia tutkinnossa ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälisyysosaaminen. Poliisityön ammatillinen asiantuntijuus muodostuu poliisityön ammatillisesta erityisosaamisesta (amatilliset kompetenssit), joka saavutetaan koulutuksen

<sup>210</sup> Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014.

<sup>211</sup> Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014.

aikana. Poliisityön ammatilliset osaamisalueet ovat rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen, valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen, yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisaosaaminen sekä poliisityötä tukeva osaaminen.

### *Yleiset kompetenssit*

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmassa yleiset kompetenssit<sup>212</sup> sisältävät seuraavat osa-alueet ja niihin liittyvät oppimistavoitteet:

#### Oppimisen taidot

- osaa arvioida ja kehittää osaamistaan ja oppimistapojaan
- osaa hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti
- kykenee ottamaan vastuuta ryhmän oppimisesta ja opitun jakamisesta

#### Eettinen osaaminen

- kykenee ottamaan vastuun omasta toiminnastaan ja sen seurauksista
- osaa toimia alansa ammattieettisten periaatteiden mukaisesti
- osaa ottaa erilaiset toimijat huomioon työskentelyssään
- osaa soveltaa tasa-arvoisuuden periaatteita
- osaa soveltaa kestävän kehityksen periaatteita
- kykenee vaikuttamaan yhteiskunnallisesti osaamistaan hyödyntäen ja eettisille arvoille rakentuen

#### Työyhteisöosaaminen

- osaa toimia työyhteisön jäsenenä ja edistää yhteisön hyvinvointia
- osaa toimia työelämän viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa
- osaa hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa oman alansa tehtävissä
- kykenee luomaan henkilökohtaisia työelämäyhteyksiä ja toimimaan verkostoissa
- osaa tehdä päätöksiä ennakoimattomissa tilanteissa
- kykenee työn johtamiseen ja itsenäiseen työskentelyyn asiantuntijatehtävissä

#### Innovaatio-osaaminen

- kykenee luovaan ongelmanratkaisuun ja työtapojen kehittämiseen
- osaa työskennellä projekteissa
- osaa toteuttaa tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä
- osaa etsiä asiakaslähtöisiä, kestäviä ja taloudellisesti kannattavia ratkaisuja

#### Kansainvälisyysosaaminen

- omaa alansa työtehtävissä ja niissä kehittymisessä tarvittavan kielitaidon
- kykenee monikulttuuriseen yhteistyöhön
- osaa ottaa työssään huomioon alansa kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia.

---

212 Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020, 3–4.



Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmassa ammatilliset kompetenssit<sup>213</sup> sisältävät seuraavat osa-alueet ja niihin liittyvät oppimistavoitteet:

Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen

- osaa soveltaa valvonta- ja hälytystehtäviin liittyvää tieto-, taito- ja arvoperustaa sekä perustella toimenpiteensä
- osaa soveltaa toimintamenetelmiä ja -tapoja erilaisissa valvonta- ja hälytystoimintatilanteissa sekä arvioida niiden vaikuttavuutta
- osaa hyödyntää analysoitua tietoa valvonta- ja hälytystoiminnan suunnittelussa sekä toiminnan kohdentamisessa
- osaa soveltaa ennalta estävän toiminnan menetelmiä ja työtapoja
- kykenee johtamaan partion toimintaa ja operatiiviseen tilanteeseen liittyviä alkutoimenpiteitä

Rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen

- osaa soveltaa rikostorjunta- ja tutkintatehtäviin liittyvää tieto-, taito- ja arvoperustaa sekä perustella toimenpiteensä
- osaa soveltaa toimintamenetelmiä ja -tapoja erilaisissa rikostorjunta- ja tutkintatilanteissa sekä arvioida niiden vaikuttavuutta
- osaa hyödyntää analysoitua tietoa tutkinnan suunnittelussa, suuntaamisessa ja toteuttamisessa
- osaa selittää tutkinnan johtamiseen liittyvät keskeiset toiminnot ja syyttäjän kanssa tehtävän esitutkintayhteistyön merkityksen rikosprosessissa

Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen

- osaa soveltaa poliisitoimintaa säätelevää keskeistä lainsäädäntöä oikeudenmukaisesti erilaisissa päätöksentekotilanteissa ja perustella toimintansa
- osaa suunnitella, toteuttaa, arvioida ja kehittää poliisitoimintaa erilaisissa toimintaympäristöissä hyödyntäen oman alansa tutkittua tietoa
- kykenee toimimaan yhteistyössä eri viranomaisten ja sidosryhmien kanssa
- osaa analysoida ja reflektoida omaa toimintaansa sekä asenteidensa merkitystä ammatillisessa vuorovaikutustilanteessa

Poliisityötä tukeva osaaminen

- osaa käyttää päivittäisessä poliisityössä tarvittavia menetelmiä, välineitä ja laitteita oikein ja turvallisesti
- osaa viestiä kirjallisesti ja suullisesti sekä poliisialan että sen ulkopuoliselle yleisölle
- osaa käyttää vuorovaikutus- ja viestintätilanteissa ruotsin kieltä sekä vähintään yhtä vierasta kieltä
- osaa suunnitella ja toteuttaa henkilökohtaisen kunto-ohjelman työssä vaadittavan fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi.

---

<sup>213</sup> Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020, 4–5.

## Opetussuunnitelman rakenne

Poliisi (AMK) -tutkinnon opinnot rakentuvat neljästä eri opintokokonaisuudesta, jotka kukin muodostuvat edelleen kahdesta tai useammasta pakollisesta opintojaksosta. Opintojaksot saattavat sijoittua opinnoissa eri opintovuosille. Opintojaksoista perusopintoja on yhteensä 19 opintopistettä ja ammattiopintoja 81 opintopistettä. Harjoittelun osuus opinnoista on 55 opintopistettä ja opinnäytetyön 15 opintopistettä. Opiskelijan tulee lisäksi sisällyttää tutkintoon vapaasti valittavia opintoja vähintään 10 opintopistettä.<sup>214</sup>

Kuvio 6. Poliisi (AMK) -opintosuunnitelman rakenne (180 op).  
Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020.

Poliisityötä tukeva osaaminen 26 op		Rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen 18 op	Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen 24 op	Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen 32 op	
Orientoivat opinnot 3 op	Poliisiviestintä 3 op	Rikostorjunnan perusteet 3 op	Valvonta- ja hälytystoiminnan perusteet 3 op	Poliisi, yksilö ja yhteiskunta 4 op	Poliisin lupavalvonta 3 op
Ruotsin kieli ja viestintä 3 op	Englannin kieli ja viestintä 3 op		Liikenneturvallisuus 7 op	Poliisitoiminnan suunnittelu ja johtamisen perusteet 6 op	Tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot 7 op
Ajotekniikka ja -taktiikka 3 op	Liikuntakasvatus ja fyysinen toimintakyky 3 op	Esitutkinta 15 op	Operatiivinen kenttätoiminta ja sen johtaminen 14 op		
Orientoivat opinnot 3 op					

Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu 55 op					
Poliisiyksikön tukitoiminnot 1 op		Valvonta ja hälytystoiminta 27 op	Rikostorjunta 22 op		Asiakaspalvelu ja lupavalvonta 5 op

Vapaasti valittavat opinnot 10 op					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

Opinnäytetyö 15 op					
--------------------	--	--	--	--	--

Perusopintojen aikana opiskelija hankkii laaja-alaisen yleiskuvan sisäisen turvallisuuden viranomaisten asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa, työelämässä ja kansainvälisesti. Lisäksi opiskelija perehtyy sisäisen turvallisuuden tehtäväalueen yleisiin teoreettisiin perusteisiin ja viestintään sekä hankkii työssä tarvittavan kielitaidon. Ajallisesti perusopinnot sijoittuvat pääosin ensimmäiseen opintovuoteen. Ammattiopinnoissa opiskelija hankkii poliisin ammatin edellyttämän ydinosaamisen. Opiskelija perehtyy sisäisen turvallisuuden keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin sekä niiden tieteellisiin pe-

<sup>214</sup> Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020, 7–9.

rusteisiin siten, että valmistuttuaan hän kykenee itsenäisesti työskentelemään sisäisen turvallisuuden asiantuntijatehtävissä ja osallistumaan työyhteisön kehittämiseen. Ajallisesti ammattiopinnot alkavat jo ensimmäisenä opintovuotena ja jatkuvat opintojen loppuun saakka.<sup>215</sup>

Harjoittelun (55 op) aikana opiskelija perehtyy ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Harjoittelussa opiskelija työskentelee poliisipartiossa kokeneen poliisin työparina, perehtyy rikostutkintaan kokeneen rikostutkijan ohjauksessa, työskentelee asiakaspalvelutehtävissä sekä perehtyy poliisin lupahallintoon ja -valvontaan. Harjoittelun painotuksilla on selkeä yhteys koko tutkinnon osaamistavoitteisiin. Työtehtäviä suorittaessaan opiskelija harjaantuu soveltamaan poliisityössä vaadittavaa tieto-, taito- ja arvoperustaa sekä aikaisemmin hankkimaansa osaamista. Harjoittelussa opiskelija oppii myös suunnittelemaan ja arvioimaan omaa toimintaansa. Harjoittelun tavoitteena on saavuttaa työelämässä vaadittava kokonaisvaltainen osaaminen sekä sisäistää poliisin ammatti-identiteetti.<sup>216</sup>

Opinnäytetyön (15 op) tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännön asiantuntijatehtävässä. Tutkintoa varten opiskelijan on kirjoitettava opinnäytetyönsä alalta kypsyysnäyte, joka osoittaa perehtyneisyyttä alaan ja suomen tai ruotsin kielen taitoa. Opinnäytetyöskentely sijoittuu pääosin kolmanteen opintovuoteen. Vapaasti valittavissa opinnoissa opiskelijalla on mahdollisuus syventää ja laajentaa osaamistaan. Vapaasti valittavia korkeakoulutasoisia opintoja voidaan suorittaa myös Poliisiammattikorkeakoulun ulkopuolella ja erikseen sovittavissa Poliisiammattikorkeakoulun kehittämissankkeissa sekä projekteissa. Vapaasti valittavien opintojen suorittaminen sijoittuu pääosin kolmanteen opintovuoteen.<sup>217</sup>

### 3.2.3 Poliisiammattikorkeakoulun arviointikäytännöistä

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan ja laadun arvioinnista säädetään laissa Poliisiammattikorkeakoulusta. Poliisiammattikorkeakoulun tulee yleisten ammattikorkeakoulujen tavoin arvioida sekä jatkuvasti kehittää toimintaansa ja laatu järjestelmiään. Poliisiammattikorkeakoulun on myös osallistuttava säännöllisesti toimintansa ja laatu järjestelmänsä ulkopuoliseen arviointiin sekä julkistettava arvioinnin tulokset.<sup>218</sup>

215 Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020, 8.

216 Alkiora 2015, 122–123.

217 Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020, 8–9.

218 Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013.

Ulkopuolisen tahon suorittamat Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan sekä erityisesti oppilaitoksen itsensä luomien laadunvarmistuksen menettelyiden arvioinnit muodostavat ehkä tärkeimmän osa Poliisiammattikorkeakoulun lukuisista arviointikäytännöistä. Poliisiammattikorkeakoulu on osallistunut Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen<sup>219</sup> suorittamaan ulkopuoliseen laadunarviointiin kaksi kertaa, vuosina 2012 sekä 2018.

Vuoden 2012 auditointi kohdistui oppilaitoksissa kahdelle tasolle, korkeakoulun laadunvarmistuksen kokonaisuuteen sekä korkeakoulun perustehtävien laadunvarmistukseen. Auditoinnin pääasiallisena kohteena oli korkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmä, jonka kukin korkeakoulu on kehittänyt omista lähtökohdistaan ja omien tavoitteidensa mukaisesti. Auditoinnissa arviointikeskus pyrki arvioimaan muun muassa laadunvarmistusjärjestelmän kattavuutta, toimivuutta, avoimuutta ja viestivyyttä, vaikeuttavuutta sekä sitä, miten korkeakoulu seuraa, arvioi ja kehittää omaa laadunvarmistusjärjestelmäänsä.<sup>220</sup>

Menemättä tässä yhteydessä auditoinnin tulosten yksityiskohtiin on kuitenkin mainittava, että auditointiraportissa todetaan Poliisiammattikorkeakoulun luoneen, kuvanneen ja toimeenpanneen strategiaan ja toiminnanohjaukseen selkeästi kytkeytyvän laadunvarmistusjärjestelmän, joka kattaa suuren osan korkeakoulun toiminnosta. Laadunvarmistuksen keskeisimmiksi menettelyiksi nimetään palautejärjestelmät, itsearviointi ja prosessien kehittäminen. Korkeakoulujen arviointineuvosto päätti kokouksessaan helmikuussa 2012, että Poliisiammattikorkeakoulu täyttää laadunvarmistusjärjestelmän kokonaisuudelle ja perustehtävien laadunvarmistukselle asetetut kriteerit, jonka mukaisesti Poliisiammattikorkeakoulu läpäisi suoritettun auditoinnin.<sup>221</sup>

Vuoden 2018 auditointi kohdistui erityisesti siihen, täyttääkö Poliisiammattikorkeakoulun kehittämä laatujärjestelmä sekä kansalliset kriteerit, että eurooppalaisen korkeakoulutuksen laadunvarmistuksesta vastaavan järjestön ENQA:n vahvistamat eurooppalaiset korkeakoulutuksen laadunvarmistuksen periaatteet ja suositukset (ESG), joihin myös Karvi ja suomalainen korkeakoulujärjestelmä on sitoutunut. Auditoinnissa selvitettiin myös, kuinka hyvin Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmä tukee strategista ja toiminnallista johtamista sekä oppilaitoksen ydinprosesseja. Auditoinnissa ei kiinnitetty huomiota Poliisiammattikorkeakoulun opetuksen ja koulutuksen sisältöihin vaan kehittävän auditoinnin periaatteiden tavoin pyrkimyksenä oli aut-

---

219 Vuoteen 2013 saakka toiminut nimellä Korkeakoulujen arviointineuvosto (KKA).

220 Poliisiammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmän auditointi 2012, 10.

221 Poliisiammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmän auditointi 2012, 80.

taa Poliisiammattikorkeakoulua tunnistamaan oman toimintansa vahvuudet ja hyvät käytänteet sekä edesauttaa ja tukea niiden kehittämistä.<sup>222</sup>

Auditoinnin tuloksena auditointiryhmä totesi, että Poliisiammattikorkeakoulu on luonut toimivan sisäisen laatujärjestelmän, joka kattaa kaikki organisaation keskeiset toiminnot mukaan luettuna myös koulutuksen ja tutkimuksen ydinprosessit sekä korkeakoulun yhteiskunnallisen vaikuttavuuden. Laatujärjestelmä oli onnistuttu tekemään tunnetuksi sekä henkilökunnalle, opiskelijoille kuin sidosryhmillekin, ja auditointiryhmän näkemyksen mukaan Poliisiammattikorkeakouluun on muodostunut aito laadun kehittämisen kulttuuri. Vaikka auditointiryhmä tunnistikin Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmässä myös tiettyjä kehittämistarpeita, ryhmä totesi myös oppilaitoksen itsensä tunnistaneen vastaavat alueet ja myös jo käynnistäneen niiden kehittämisen edellyttämiä toimenpiteitä.<sup>223</sup>

Yhteenvetona auditointiryhmä totesi, että Poliisiammattikorkeakoulu täyttää korkeakoulujen laadunhallinnalle asetetut kansalliset kriteerit ja eurooppalaisia korkeakoulujen laadunhallinnan periaatteet ja suositukset. Auditointiryhmän tekemän suosituksen mukaisesti Kansallinen koulutuksen arviointikeskus päätti huhtikuussa 2018, että Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmä täyttää korkeakoulujen laadunhallinnalle asetetut kriteerit, ja Poliisiammattikorkeakoulu läpäisi suoritetun auditoinnin.<sup>224</sup>

Säännöllisesti tehtävät sisäiset selvitykset Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden koulutuspoluista, koulutuksen laadusta, opiskelukyvystä ja opiskelijakunnasta ovat myös keskeinen osa Poliisiammattikorkeakoulun laadunhallintaa ja toiminnan kehittämistä. Kahden vuoden välein toteutettava opiskelijabarometri on vakiintunut yhdeksi merkittäväksi laadunhallinnan menettelyksi. Samoin myös opiskelijoiden antama palaute muodostaa tärkeän osan Poliisiammattikorkeakoulun opetuksen, opetussuunnitelmien ja opiskelijoiden ohjauksen arvioinnissa ja kehittämisessä. Opiskelija voi vaikuttaa ja antaa palautetta opetuksesta, opiskelusta, ohjauksesta ja palveluista opintojen eri vaiheissa. Opintojaksopalaute kerätään kunkin opintojakson päätyttyä tai opettajan harkinnan mukaan opintojakson aikana, esimerkiksi osajakson jälkeen. Valmistuneilta opiskelijoilta kerätään palautetta myös koulutuksen vaikuttavuuskyselyllä.

---

222 Audit of the Police University College 2018, 11.

223 Audit of the Police University College 2018, 58.

224 Audit of the Police University College 2018, 63.

### 3.2.4 Poliisikoulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi on Poliisiammattikorkeakoulussa kahden vuoden välein suoritettava arviointitutkimus, jossa selvitetään valmistuneiden poliisien työllistymistä sekä poliisikoulutuksen työelämävastaavuutta. Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi kattaa poliisikoulutukseen ja poliisiin ammattiin hakeutumisen motiivit, valmistuneiden poliisien työmarkkina-aseman tilannekartoituksen sekä poliisikoulutuksen työelämävastaavuuden arvioinnin eri osatekijöineen.

Syksyllä 2019 valmistuneessa vaikuttavuusarvioinnissa tutkimuksen kohdejoukko-  
na olivat vuosina 2016–2017 valmistuneet opiskelijat ja kyseessä on näin ollen ensimmäinen vaikuttavuusarviointi, jossa on mukana myös uusimuotoisesta ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneita opiskelijoita. Vaikuttavuusarvioinnissa työelämään siirtyneiltä opiskelijoilta on pyydetty arvioita poliisikoulutuksen erityisalojen työelämävastaavuudesta. Vastauksissaan opiskelijat saivat arvioida, kuinka hyvin valvonta- ja hälytystoiminnan, liikennevalvonnan ja rikostutkinnan koulutukset heidän käsityksensä mukaan vastasivat niitä osaamisvaatimuksia, joita käytännön poliisityössä tarvitaan.<sup>225</sup>

Vaikuttavuusarvioinnissa valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueella koulutuksen työelämävastaavuus arvioitiin yleisesti hyväksi tai jopa kiitettäväksi. Erityisen hyväksi koulutuksen työelämävastaavuus arvioitiin voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemisen, aggressiivisen asiakkaan käsittelyn, kiinniottotilanteiden hoitamisen sekä rangaistusvaatimusten täyttämisen ja tiedoksi antamisen alueilla. Uusimuotoisen poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden arviot osaamisestaan olivat aiemman poliisin perustutkinnon suorittaneita heikompia teknisten laitteiden käyttämistä, rangaistusvaatimusten täyttämistä ja tiedoksiantoa sekä liikenneonnettomuustilanteiden hallintaa koskevilla osaamisalueilla.<sup>226</sup>

Liikennevalvonnan tehtäväalueella koulutuksen työelämävastaavuutta koskevat arviot olivat vaikuttavuusraportissa kaikkein myönteisimpiä poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitsemisessa, työturvallisuuden huomioimisessa osana liikennevalvontaa sekä liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen ja toiminnan tunnistamisessa. Heikoimmaksi koulutuksen työelämävastaavuus arvioitiin ajoneuvon kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamisen sekä ajoneuvojen varusteiden, kunnon ja rakenteen tarkastamisen osa-alueilla. Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden arviot osaamisestaan olivat aiemman poliisin perustutkinnon suorittaneita heikompia työturval-

---

225 Vuorensyrjä 2019.

226 Vuorensyrjä 2019, 151.

lisuuden huomioimisessa osana liikennevalvontaa, kuljettajien ajokunnon valvonnassa sekä liikenteeseen liittyvien asiakirjojen tarkastamisessa.<sup>227</sup>

Rikostorjunnan tehtäväalueella valmistuneet opiskelijat arvioivat työelämän osaamisvaatimuksia parhaiten vastaaviksi koulutuksen osa-alueiksi rikoksen tunnusmerkistön tunnistamisen eri rikoksissa, ilmoitusten kirjaamisen, poliisin käytössä olevien tietojärjestelmien käytön sekä kuulustelujen osa-alueet. Keskimääräistä heikommaksi koulutuksen työelämävastaavuus arvioitiin tutkinnan päättämisen, siviilioikeuden peruskäsitteiden tuntemisen sekä todistelun kokonaisuuden hallinnan osaamisessa. Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden arviot osaamisestaan olivat aiemman poliisin perustutkinnon suorittaneita heikompia rikosilmoitusten kirjaamista, siviilioikeuden peruskäsitteiden tuntemista sekä poliisin tietojärjestelmien käyttöä koskevilla osaamisalueilla.<sup>228</sup>

Vaikuttavuusarvioinnin perusteella poliisin aiemman perustutkinnon suorittaneilla vaikuttaisi olevan poliisi (AMK) -tutkintoa suorittaneita suurempi kiinnostus teknisen rikostutkinnan tehtäviin tulevalle urallaan. Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneita näyttää kyselyn mukaan yhdistävän poliisin aiemman perustutkinnon suorittaneita enemmän myös se, että he ovat hakeutuneet poliisikoulutukseen osaksi myös hyvien jatkokouluttautumismahdollisuuksien takia. Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneille näyttävät lisäksi olevan tyypillisiä poliisin perustutkinnon suorittaneita jonkin verran paremmat tiimityön perusvalmiudet. Lisäksi he myös hallitsevat tilastollisen rikosanalyysin ja analyysitoiminnan perusteet paremmin. Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla vaikuttaa myös olevan aiemman perustutkinnon suorittaneita suurempi kiinnostus poliisin kansainvälisiin tehtäviin omalla tulevalle urallaan.<sup>229</sup>

### 3.3 Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankesuunnittelu

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmistelevan hankkeen (Polku-hanke) tehtävänä oli selvittää, millaisin muutoksin poliisin peruskoulutus ja sen jälkeinen poliisin esimies- ja johtamiskoulutus olisi mahdollista muuttaa vastaamaan Bolognan mallin mukaista kaksiosaista tutkintorakennetta siten, että poliisin peruskoulutus olisi nostettavissa tasolle kuusi ja sen jälkeinen esimies- ja johtamiskoulutus tasolle seitsemän. Hanketta varten asetettiin ohjausryhmä ja projektiryhmä, joiden toimikauden takarajaksi asetettiin 31.12.2011.

<sup>227</sup> Vuorensyrjä 2019, 152.

<sup>228</sup> Vuorensyrjä 2019, 152–153.

<sup>229</sup> Vuorensyrjä 2019, 152–153.

Polku-hankkeen projektityöryhmän puheenjohtajana toimi tuolloinen Poliisihallituksen henkilöstön kehittämispäällikkö Marja Hiltunen. Projektiryhmän jäsenenä toimi puheenjohtaja mukaan luettuna yhteensä 23 henkilöä, joista kaksi oli Poliisihallituksesta, kaksi Keskusrikospoliisista, kolme tuolloisesta liikkuvasta poliisista, yksi suojelupoliisista, kaksi Helsingin poliisilaitokselta, kaksi Oulun poliisilaitokselta, kolme Pirkanmaan poliisilaitokselta, kaksi Etelä-Savon poliisilaitokselta sekä kuusi henkilöä Poliisiammattikorkeakoulusta.<sup>230</sup> Projektiryhmän kokoonpano on tarkemmin esitetty tutkimuksen liitteessä kaksi.

Polku-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana toimi tuolloinen poliisiylijohtaja Mikko Paatero Poliisihallituksesta. Ohjausryhmään kuului puheenjohtaja mukaan luettuna yhteensä 17 henkilöä, jotka edustivat opetus- ja kulttuuriministeriötä, suomalaisia yliopisto- ja korkeakoulutoimijoita, poliisihallinnon työmarkkinakenttää, poliisihallinnon toiminnan ohjaus- ja kehittämisnäkökulmaa sekä Poliisiammattikorkeakoulun koulutustoimintoa ja opiskelijänäkökulmaa<sup>231</sup>. Ohjausryhmän kokoonpano on projektiryhmän tavoin esitetty tutkimuksen liitteessä kaksi.

### 3.3.1 Korkeakoulupolitiikan asettamat kehykset poliisikoulutukselle

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen lähtökohtana oli tutkintojen eurooppalainen viitekehys ja Euroopan yhteisön maiden yhteinen tavoite saavuttaa huippuosamisen avulla työelämän tarpeisiin entistä kilpailukykyisempiä työntekijöitä. Suomen poliisin koulutusstrategiassa on jo vuonna 2007 käsitelty Bolognan prosessin periaatteita ja hahmoteltu poliisin tutkintokoulutuksen kehittämistä näiden periaatteiden mukaisesti. Kyseisessä koulutusstrategiassa poliisin tutkintokoulutuksen kehittämisen tavoitteiksi oli kirjattu muun muassa tutkintojen lyhentäminen, tutkintorakenteen ja tutkintojen sisältöjen työelämävastaavuuden varmistaminen sekä tutkintojen vertailtavuus yleiseen tutkintojärjestelmään.<sup>232</sup>

Suomessa uusi tutkintojen kansallinen viitekehys valmistui vuonna 2009<sup>233</sup>. Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen valmistelun aikaan myös poliisin tutkinnot oli sovitettu kansalliseen viitekehykseen ja kuvattu tutkintojen tasot niiden sisältämänä osaamisena. Poliisin tuolloiset tutkinnot oli arvioitu tasoille 4 (poliisin perustutkinto), 5 (poliisialipäällystötutkinto) ja 6 (poliisipäällystön tutkinto). Tutkinnonuudistuksen

<sup>230</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 7–8.

<sup>231</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 6.

<sup>232</sup> Poliisin koulutusstrategia 2007.

<sup>233</sup> Tutkinnonuudistuksen jälkeen Suomessa on astunut voimaan laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017 sekä asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 127/2017.



tavoitteena oli kehittää poliisin peruskoulutus vastaamaan tasoa kuusi ja sen jälkeinen esimies- ja johtamiskoulutus tasoa seitsemän.<sup>234</sup>

Suomessa koulutuspolitiikan suunnittelusta ja toimeenpanosta vastaavat valtioneuvosto ja sen osana toimiva opetus- ja kulttuuriministeriö, jonka tehtäviin kuuluu muun muassa koulutuslainsäädännön valmistelu sekä lainsäädäntöä koskevien valtion talousarvioesitysten ja valtioneuvoston päätösten valmistelu. Suomalaista korkeakoulutusta on viime vuosikymmenten aikana kehitetty merkittävästi. Poliisin tutkintorakenteen kokonaisuudistuksen valmistelun aikana kehitystoiminnan keskiössä olivat erityisesti ammattikorkeakoulujen ja niissä suoritettavien tutkintojen kehittäminen. Suomen korkeakoulujärjestelmää pyrittiin kehittämään kansainvälisesti kilpailukykyiseksi, mutta samalla myös alueellisiin tarpeisiin joustavasti vastaavaksi kokonaisuudeksi.<sup>235</sup>

Poliisiammattikorkeakoulu toimii sisäministeriön hallinnonalalla. Tutkintorakenteen kokonaisuudistuksen valmistelun aikana Poliisiammattikorkeakoululla ei ollut erillistä ammattikorkeakoulutoimilupaa, vaan sen toimintaa määrittivät tuolloin voimassa olleet laki ja asetus poliisikoulutuksesta<sup>236</sup>. Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä oli kuitenkin jo monelta osin menetelty tuolloisen ammattikorkeakoululainsäädännön ja käytänteiden edellyttämällä tavalla. Huomionarvoista on, että jo vuonna 2005 voimaan tullessa Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa koskevassa lainsäädännössä yleinen ammattikorkeakoululainsäädäntö määritettiin koskemaan soveltuvien osien lisäksi Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa.<sup>237</sup>

### 3.3.2 Opintojen mitoittaminen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen

Tutkinnonuudistuksen valmistelun aikaan voimassa ollut poliisin perustutkinto muodostui perusopinnoista ja ammattiopinnoista, ja sen laajuus oli 165 opintopistettä. Perustutkinto oli toisen asteen jälkeistä koulutusta ja sen suoritus aika oli noin kaksi ja puoli vuotta. Perustutkinto antoi kelpoisuuden vanhemman konstaapelin, vanhemman rikoskonstaapelin, etsivän ja hätäkeskuspäivystäjän virkoihin. Poliisialipäällystötutkinto oli esimiestäidollinen tutkinto ja se koostui pakollisista ja valinnaisista opinnoista sekä kehittämistehtävästä. Tutkinnon laajuus oli 45 opintopistettä. Pakollisiin opintoihin kuului muun muassa poliisin oikeudellisia opintoja ja esimiesopintoja. Koulutukseen oli mahdollista hakea, kun oli suorittanut poliisin perustutkinnon ja työskennellyt poliisina vähintään kaksi vuotta. Poliisialipäällystötutkinto suoritettiin

<sup>234</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 29–30.

<sup>235</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 30.

<sup>236</sup> Laki poliisikoulutuksesta 68/2005; Valtioneuvoston asetus poliisikoulutuksesta 283/2005.

<sup>237</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 30.

työn ohessa ja opinnot kestivät noin puolitoista vuotta. Tutkinto antoi kelpoisuuden ylikonstaapelin, rikosylikonstaapelin ja ylietsivän virkoihin.<sup>238</sup>

Poliisipäällystön tutkinnon niin kutsutun A-osan laajuus oli 126 opintopistettä sisältäen perus- ja ammattiopintoja, työssäoppimisjakson sekä opinnäyteopintoja. Opinnot suoritettiin noin 1,5 vuoden täysipäiväisenä opiskeluna. Poliisipäällystön tutkinnon toisen eli B-osan laajuus oli vähintään 54 opintopistettä. B-osa suoritettiin kolmen lukuvuoden aikana työn ohessa niin, että opiskelu ja työtehtävät tukivat toisiaan. Poliisipäällystön tutkinto oli ammattikorkeakoulututkinto ja sen kokonaislaajuus oli 180 opintopistettä. Tutkinnon suorittaminen edellytti sekä A- että B-osan opintojen suorittamista.<sup>239</sup>

### 3.3.3 Poliisimiesten kielitaitovaatimukset

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistukseen liittyvänä yksityiskohtana hanke-raportissa mainitaan suomenkielisten ja ruotsinkielisten poliisipalvelujen saatavuuden valtakunnallinen varmistaminen. Raportissa katsotaan, että näiden palvelujen saatavuus varmistetaan sekä virastoa velvoittavien, että yksittäisen virkamiehen kielitaitoa koskevien lainsäädäntöön sisältyvien vaatimusten avulla. Jotta poliisin perustutkinnon suorittanut henkilö on kelpoinen nimitettäväksi poliisin virkoihin, tulee tutkintokoulutukseen sisältyvien kieliopintojen täyttää myös virkamiehen kielitaidolle asetetut vaatimukset.<sup>240</sup>

Poliisihallitus on kaksikielinen keskushallintoviranomainen ja poliisin kaksi valtakunnallista yksikköä<sup>241</sup> ovat kaksikielisiä valtion viranomaisia, joiden toimialueella väestön enemmistön kieli on suomi. Suomen yhdestätoista poliisilaitoksesta kaksi on kaksikielisiä ja yhdeksän yksikielisiä (suomenkielisiä). Kaksikielisten poliisilaitosten toimialueella väestön enemmistön kieli on suomi, mutta niissä on alueellinen kaksikielinen yksikkö, joiden toimialueilla väestön enemmistön kieli on ruotsi. Lisäksi Ahvenanmaa on yksikielinen (ruotsinkielinen) poliisiviranomainen.

Ammattikorkeakouluista annetussa valtioneuvoston asetuksessa<sup>242</sup> säädetään opinnoissa osoitettavasta kielitaidosta ja kypsyysnäytteestä. Opiskelijan tulee ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvissä opinnoissa tai muulla tavalla osoittaa saavuttaneensa sellaisen suomen ja ruotsin kielen taidon, joka julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadit-

<sup>238</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 18.

<sup>239</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 5, 18.

<sup>240</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 60.

<sup>241</sup> Poliisiammattikorkeakoulu ja Keskusrikospoliisi.

<sup>242</sup> Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.

tavasta kielitaidosta annetun lain mukaan vaaditaan korkeakoulututkintoa edellyttävään virkaan kaksikielisellä virka-alueella. Tutkintoa varten opiskelijan on kirjoitettava opinnäytetyönsä alalta kypsyysnäyte, joka osoittaa perehtyneisyyttä alaan sekä suomen tai ruotsin kielen taitoa. Opiskelijan osoittama kielitaito ilmoitetaan tutkintotodistuksessa. Kielitaidon osoittamista koskevat säädökset olivat saman sisältöisenä voimassa jo poliisin tutkinnonuudistuksen valmistelun aikana.

Tutkinnonuudistusta valmistellut hanketyöryhmä katsoi, että poliisialan ammattikorkeakoulututkinnon tuottama kelpoisuus poliisimiehen virkoihin pitää tutkinnonuudistuksen yhteydessä määritellä poliisin hallintoasetuksessa. Tällä ei olisi kuitenkaan suoraa vaikutusta poliisimieheltä vaadittavaan kielitaitoon, mikäli poliisialan ammattikorkeakoulututkinnon rinnalla kelpoisuusvaatimuksena säilytettäisiin toisen asteen poliisin virkatutkintoja. Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksessa oli tarkoitus varmistaa aikaisempien tutkintojen tuottaman virkakelpoisuuden säilyminen myös tutkinnonuudistuksen jälkeen. Tämä merkitsi sitä, etteivät kielitaitovaatimukset tulisi juridisesti muuttumaan. Kielitaidon voisi jatkossa kuitenkin osoittaa jo suoraan ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisella. Hanketyöryhmän näkemys oli, että tutkintoon sisältyvien suoritusvaatimusten kautta kielitaidon taso tulisi poliisihallinnossa uudistuksen jälkeen kuitenkin käytännössä kohoamaan.<sup>243</sup>

### 3.3.4 Hankesuunnitelmasta annetut lausunnot

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmistellessa katsottiin, että uudistuksen jatkovalmistelu edellyttää suunnitelman laajapohjaista käsittelyä sekä lausunnotonemittelyä. Hankeraportti valmistui alkuvuodesta 2012 ja Poliisihallitus lähetti sen lausuntokierrokselle poliisilaitoksille ja poliisin erillisyyksiköihin. Lausuntoja pyydettiin myös eräiltä muilta viranomaistahoilta, työntekijöiden etujärjestöiltä, yliopistoilta ja korkeakouluilta, opetus- ja kulttuuriministeriöltä sekä Ahvenanmaan maakuntahallitukselta. Lausuntopyyntöjä lähetettiin yhteensä 52 ja niiden pohjalta annettiin 30 lausuntoa. Poliisihallituksen toimeksiannon mukaisesti Poliisiammattikorkeakoulu kokosi hankesuunnitelmasta annetut lausunnot ja laati niistä koosteen.<sup>244</sup>

Hankesuunnitelmasta annetut lausunnot olivat laajuudeltaan ja sisällöltään vaihtelevia. Osa lausunnonantajista oli keskittynyt lausunnossaan vain yhteen tai muutama hankesuunnitelmassa esitettyyn osa-alueeseen, kun osa oli taas kommentoinut suunnitelman sisältöä laajemmin. Lausunnoissa oli nähtävissä myös lausunnon antaneen tahon suhde poliisikoulutukseen, sillä esimerkiksi keskeiset poliisihallinnon

<sup>243</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 63.

<sup>244</sup> Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 1.

yhteistyötahot kuten Hätäkeskuslaitos tai Tulli olivat kiinnittäneet lausunnoissaan huomiota ennen kaikkea yhteistyötä koskeviin seikkoihin kun taas esimerkiksi poliisilaitosten näkökulma kiinnittyi vahvasti työelämän osaamisvaatimuksiin ja niitä koskeviin tarpeisiin.<sup>245</sup>

Lausunnonantajat olivat varsin yksimielisiä tutkinnonuudistuksen tarpeellisuudesta. Uudistuksen keskeisimpänä lähtökohtana pidettiin poliisin työelämää ja sen muuttuvien osaamisvaatimusten myötä syntynyttä tarvetta koulutuksen uudistamiselle. Joidenkin lausunnonantajien mukaan tutkinnonuudistusta oli hankeraportissa perusteltu liiaksi vertailulla yleiseen korkeakoulujärjestelmään sen sijaan, että olisi keskitytty vahvemmin juuri poliisityöhön uudistuksen lähtökohtana. Myös koulutuksen tiivistäminen ja tehostaminen sekä poliisikoulutuksen aseman ja poliisityön merkityksen korostaminen yhteiskunnassa koettiin tärkeiksi perusteiksi tutkintorakenteen uudistamiselle. Toisaalta lausunnoissa tuotiin esiin myös tarve kriittisesti tarkastella, ovatko ammattikorkeakoulututkinnot ylipäättään oikea vastaus työelämän asettamien osaamisvaatimusten ratkaisemiseen.<sup>246</sup>

Hankeraportissa esitetty tutkintorakenne sai lausunnonantajilta suhteellisen varovaisen vastaanoton. Joissakin lausunnoissa uudistuksen hahmotusta pidettiin varsin hyvänä, toisissa esitettiin kehittämiskohteita. Osassa lausunnoista toivottiin poliisiopintoihin lisää kansainvälisyyttä ja pohdittiin esimerkiksi sitä, lisääntykö poliisitoiminnan ja -osaamisen kansainvälistyminen riittävästi tutkinnonuudistuksen yhteydessä. Moni lausunnonantaja piti olennaisena myös sitä, että opiskelijat saavat harjoittelun aikana riittävästi ohjausta ja mahdollisuuden tutustua poliisityöhön mahdollisimman laajasti. Harjoittelun osalta kritiikkiä esitettiin erityisesti harjoitteluajan lyhentämistä sekä harjoitteluajan keskelle kaavailtuja opiskelupäiviä kohtaan.<sup>247</sup>

Yleisesti ottaen lausunnonantajat kokivat tutkinnonuudistuksen hyvin perustelluna ja tarpeellisena. Seitsemän lausunnonantajatahoa ei esittänyt suunnitelmaan mitään erityistä kehittämiskohdetta ja näissä lausunnoissa hankeraporttia pidettiin huolella valmisteltuna ja kattavana. Toisaalta myös suurin osa kehittämiskohteita esittäneistä lausunnonantajista piti tehtyä valmistelutyötä pääosin hyvänä. Hankesuunnitelman sisältöön ja kirjauksiin liittyvissä yksityiskohdissa lausunnonantajilla oli kuitenkin monelta osin myös huomautettavaa.<sup>248</sup> Osa lausunnonantajista muistutti Poliisi-ammattikorkeakoulun hyvien käytäntöjen hyödyntämisestä tutkinnonuudistuksen jatkovalmistelussa. Esimerkkinä mainittiin muun muassa korkeakoulujen arviointineuvoston suorittamassa laadunvarmistusjärjestelmän auditoinnissa kertyneet havain-

245 Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 4.

246 Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 58.

247 Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 59.

248 Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 4.

not sekä poliisin perustutkintokoulutuksen vaikuttavuustutkimuksessa esiin nousseet seikat, jotka antavat viitteitä opetuksen ja opintojen järjestämisen kehittämiseen.<sup>249</sup>

Hallintovaliokunta on kirjannut poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista koskevaan mietintöönsä<sup>250</sup>, että poliisin osaamisvaatimukset ovat jatkuvasti kasvaneet ja näyttävät yhä kasvavan. Mietinnössä korostetaan, että poliisin työ edellyttää käytännön tietojen ja taitojen lisäksi monen tieteenalan tietoja ja vahvaa teoreettista osaamista, jota on kyettävä soveltamaan tarvittaessa nopeastikin etenevässä tilanteessa oikealla tavalla. Valiokunta katsoo, että poliisin tehtävä on vaativa asiantuntijatehtävä, mutta samalla palvelutehtävä, jossa keskeisellä sijalla ovat perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Jokaisen poliisimiehen on myös kyettävä laatimaan kielellisesti ja sisällöllisesti laadukkaita asiakirjoja, joita käytetään oikeudellisessa harkinnassa. Hallintovaliokunta toteaa, että lainsäädännön ja yhteiskunnan monimutkaistuminen sekä poliisin työvälineiden monipuolistuminen ja teknistyminen ovat asettaneet poliisin perustyyliä sellaiset ammattitaitovaatimukset, jotka tosiasiaassa edellyttävät ammattikorkeakoulutason osaamista.

Hallintovaliokunta pitääkin poliisin tutkinnonuudistusta välttämättömänä poliisiin kohdistuvien kansallisten ja kansainvälisten yhä lisääntyvien vaatimusten vuoksi. Uudistettavassa koulutuksessa opiskelijalle tulee antaa poliisityön vaatimien käytännöllisten taitojen ja teoreettisten tietojen lisäksi monipuoliset vuorovaikutukseen ja ongelmanratkaisuun liittyvät valmiudet. Valiokunta korostaa käytännöllisten taitojen osalta erityisesti kenttätöiden merkitystä poliisin koulutuksessa ja kenttätökokemuksen tärkeyttä poliisityössä. Valiokunta katsoo, että poliisipäälystön tutkinnossa on jo aiemmin yhdistynyt tieteelliseen tutkimukseen ja käytännön kokemukseen perustuva opetus, ja että tutkintouudistuksen myötä uuden poliisialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet poliisimiehistöön ja alipäälystöön kuuluvat poliisimiehet omaksuvat myös tutkivan ja kehittävän työotteen. Valiokunnan näkemyksen mukaan tämä luo perustan myös poliisipäälystön osaamistason nostamiseen entisestään, kun ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet poliisimiehet jatkavat opintojaan ja suorittavat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon.<sup>251</sup>

Sivistysvaliokunta katsoo poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista koskevassa lausunnossaan<sup>252</sup>, että poliisin työkenttä on laaja ja tutkintokoulutuksessa opiskelijalle on kyettävä antamaan monipuoliset valmiudet, sillä poliisin osaamisvaatimukset ovat vuosien aikana jatkuvasti kasvaneet ja poliisin rooliin kohdistuu enenevässä määrin monenlaisia odotuksia niin kansainvälisissä kuin kotimaisissa sekä myös paikallisissa

249 Kooste hankeraportin lausunnoista 2013, 59.

250 HaVM 23/2013 vp, 2.

251 HaVM 23/2013 vp, 3–4.

252 SiVL 14/2013, 2.

yhteyksissä. Koska poliisilta vaaditaan entistä monipuolisempaa ja korkeatasoisempaa osaamista, sivistysvaliokunta pitää tärkeänä uudistaa Poliisiammattikorkeakoulussa suoritettavia tutkintoja koskevat säädökset ja nostaa poliisikoulutus kokonaisuudessaan korkea-asteen koulutukseksi. Valiokunnan näkemyksen mukaan uusimuotoinen koulutus mahdollistaa poliisiorganisaatiolta myös aikaisempaa parempaa palvelutuotantoa.

Sivistysvaliokunta tuo lausunnossaan esille huolen siitä, että Poliisiammattikorkeakoulun ja muiden turvallisuusalan koulutusta järjestävien ammattikorkeakoulujen koulutus voi synnyttää päällekkäisyyttä ja kilpailua. Valiokunta katsoo, että poliisin tutkintokoulutuksen antaminen tulee edelleenkin olemaan Poliisiammattikorkeakoulun päätehtävä. Tästä huolimatta valiokunta kannattaa sitä, että Poliisiammattikorkeakoulu voisi antaa myös muuta kuin vain poliisitehtäviin koulutettaville suunnattua sisäisen turvallisuuden alan koulutusta. Joustava sääntely nähdään tarpeelliseksi muun muassa koulutusviennin kannalta. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, ettei päällekkäisyyttä tai kilpailua synny. Valiokunnan näkemyksen mukaan kaikilla turvallisuusalan koulutusta antavilla ammattikorkeakouluilla on omaa erityisosaamista sisäisen turvallisuuden alalla siten, ettei kilpailutilannetta tosiasiaa niiden välille todennäköisesti tule syntyään.<sup>253</sup>

---

253 SiVL 14/2013, 2–3.

## 4 Tutkimuksen toteuttaminen

### 4.1 Tieteenfilosofiset ja epistemologiset lähtökohdat

#### 4.1.1 Tieto, tiede ja tieteellisyys

Tieteenfilosofiset kysymykset koskevat tieteellisen tiedon alkuperää ja pätevyyttä ja sisältyvät ontologiaksi kutsuttuun filosofian osa-alueeseen, jossa tarkastellaan todellisuuden peruselementtejä ja rakennetta<sup>254</sup>. Ontologiassa on siis kysymys todellisuuden perimmäisestä luonteesta eli siitä, miten jokin on. Ontologia on tiedettä olevasta ja ennakkokäsityksestä tai esiymmärryksestä, joka tekee mahdolliseksi varsinaisen tieteellisiin menetelmiin perustuvan tiedon tuottamisen.<sup>255</sup>

Tieteellisen tutkimuksen perimmäisenä tavoitteena voidaan katsoa olevan pyrkimys jonkin ilmiön kuvaamiseen, selittämiseen, tulkintaan tai ymmärtämiseen. Tutkimuksen avulla tavoitellaan esimerkiksi tutkittavaa kohdetta koskevia lainalaisuuksia tai merkitysjärjestelmiä taikka pyritään luomaan ymmärrystä kokemuksille. Tutkimuskohteita voidaan tarkastella useista eri lähtökohdista hyödyntäen erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tieteellisen tutkimuksen tunnuspiirteinä pidetään yleisimmin tutkimuksen objektiivisuutta, järjestelmällisyyttä, kriittisyyttä, itsenäisyyttä sekä puolueettomuutta. Tieteellisen tiedon on myös oltava hyvin perusteltua.<sup>256</sup> Tieteellistä tutkimusta ei voida kuitenkaan täysin tyhjentävästi määritellä ja standardisoida, sillä eri tutkimusalueiden kesken tutkimuksen toteuttamistavoissa voi olla suuriakin eroja tutkimuksen tieteellisyyden siitä kuitenkaan heikkenemättä<sup>257</sup>.

<sup>254</sup> Niiniluoto 1980, 125

<sup>255</sup> Puusa & Juuti 2011, 13.

<sup>256</sup> Puusa & Juuti 2011, 11–12.

<sup>257</sup> Niiniluoto 1980, 15–16.

Yleisenä tieteenfilosofisena lähtökohtana on, että tutkijan oma käsitys maailmasta ohjaa tutkijan tietoista ja tiedostamatonta toimintaa, keskeisiä tutkimuksellisia valintoja ja ratkaisuja sekä toimintaan liittyviä arvovalintoja. Jokainen tutkija, joka pyrkii muodostamaan kuvan inhimillisestä todellisuudesta, joutuu tavalla tai toisella pohtimaan myös tieteenfilosofisia peruskysymyksiä, sillä tieto edellyttää aina myös käsitteitä ja niiden välisten yhteyksien oivaltamista.<sup>258</sup>

Tietoteoreettisesta näkökulmasta ymmärrys ja tieto ovat situationaalsiin yhteyksiin ja tiettyihin olosuhteisiin kiinnittyviä käsitteitä sekä myös diskursiivisia toimintoja. Tämän mukaisesti ei ole olemassa vain yhtä käsitystä, kannanottoa tai validiteetin määritelmää, jonka pohjalta voi toimia tai johon tutkimuksen voi perustaa. Pragmaattisen tietoteorian näkökulmasta todellisuutta ei kyetä erottamaan subjektista ja tällöin tietäminen on pikemminkin prosessi kuin tuote.<sup>259</sup> Tieteenfilosofisesti on myös mahdollonta määrittää tiedon tai teorioiden vastaavuutta todellisuuteen tai sitä, onko jokin tieto tai teoria oikea tai väärä. Onkin katsottu, että tieteen ensisijaisena tarkoituksena tulee olla pyrkimys lähestyä totuutta ja tässä yhteydessä on käytetty myös käsitettä *verisimilitude* (totuudenkaltaisuus), jossa yhdistyvät ajatus tiedon enemmän tai vähemmän suuresta totuudenvastaavuudesta<sup>260</sup>.

Tietoa ja tieteellisyttä voidaan tarkastella myös perinteisen rationalismin kautta siten, että tietoon ja tieteellisyteen voidaan luottaa vain silloin, kun tieto on kokeellisesti todennettavissa ja varmennettavissa. Tieteellisyys ei kuitenkaan rajoitu pelkästään empiiristen todisteiden avulla varmentaviin ehdottomuuksiin. Tieteellisyys voidaan määrittää myös kriittiseksi lähestymistavaksi tai asenteeksi asioita kohtaan, jossa havainnot tarkastellaan kriittisesti argumentoiden ja hyödyntäen asiaan liittyviä erilaisia näkökulmia sekä tehden havainnoista johtopäätöksiä ja uusia väitteitä.<sup>261</sup>

#### 4.1.2 Kategoriat ja merkitysrakenteet

Pragmatistisessa tietoteoriassa tietoisuus käsitteellistetään osaksi toimintaa, jolloin suurin osa kaikesta toiminnasta tapahtuu ilman, että sitä kuvaillaan tai mietitään tietoisuuden ajattelun kautta. Fysikaalisesti on olemassa mielestä riippumaton ja irrallinen maailma, mutta sitä kuvatessa on käytettävä kieltä ja käsitteitä, jotka ovat aina kokemuksen jäsentämiä. Kun ihminen omaksuu jonkin käsitejärjestelmän, hän ei voi enää ajatella siitä riippumattomasti. Ajattelun kategoriat muuttuvat kyllä esimerkiksi koke-

<sup>258</sup> Laurikainen 1987, 113.

<sup>259</sup> Koro-Ljungberg 2005, 276.

<sup>260</sup> Popper 1969, 231–233, 236.

<sup>261</sup> Popper 1969, 228–229.



muksen kautta, mutta on mahdotonta vaihtaa kategoriasysteemiä kokonaan uuteen edes tietoisella pyrkimyksellä, sillä muodostettaessa uusia kategorioita olemassa olevat kategoriat vaikuttavat myös uusiin kategorioihin. Näin uudetkin kategoriat ovat aina erottamaton osa aiempaa kokemusmaailmaa.<sup>262</sup>

Käsitteen kategoria voidaan määrittää myös viittaavan käsitettä vastaavaan alueeseen, joka toisaalta samalla suhteuttaa kulloinkin määritetyn alueen tai kohteen formaaliin olemukseen ja siihen kuuluviin formaaleihin kategorioihin. Esimerkkeinä loogisista kategorioista toimivat ominaisuutta, identtisyyttä, suhteellista laatua, lukumäärää, lajia tai kokonaisuutta määrittävät käsitteet. Kategorioihin liitetään myös merkityskategoriat eli käsitteen olemukseen sisältyvät erilaisten lauseiden sekä niiden muotojen ja jäsenten peruskäsitteet. Kategorioilla voidaan siis tarkoittaa yhtäältä käsitteitä merkitysten muodossa sekä toisaalta käsitteiden merkityksessä ilmaistuja formaaleja olemuksia.<sup>263</sup>

Yksilöllisen tietoisuuden ja reaalimaailman välinen yhteys voidaan määrittää siten, että tietoisuus ilmentää yksittäisen ihmisen tietoisuutta olemassa olevasta maailmasta. Toisaalta kun huomioidaan tietoisuuden punoutuminen reaaliseseen maailmaan, voidaan sanoa, että tietoisuudella on sille ominainen olemus. Yhdessä toisten ihmisten tietoisuuksien kanssa muodostuu eräänlainen tietoisuuksien yhteys, jonka kautta määrittyvät näille tietoisuuksille ominaiset yhteiset olemukset. Tietoisuuksien yhteys ei siten ole varsinaisesti tietoisuuden kohde vaan merkitysrakenne, joka mahdollistaa tietoisuuden suuntautumisen kohteeseen. Merkitysrakenne myös määrittää ja jäsentelee tietoisuuden kohteet tietoisuuksien yhteyden kautta juuri tietynlaisina.<sup>264</sup>

Merkityksenantoa voidaan tarkastella myös sosiaalisen teon näkökulmasta. Tällöin yksilön tulkinnan kautta reaalinen mennyt, nykyinen tai tuleva todellisuus näyttäytyvät merkityksinä ajattelevalle, kokevalle ja toimivalle subjektille. Merkitys voidaan ymmärtää myös yksilön tiettyyn yksittäiseen tekoon tosiasiallisesti liittämällä merkityksellä tai tietyn tapausjoukon subjektiivisesti tarkoittamalla merkityksellä.<sup>265</sup>

Merkitysrakenteita ja esimerkiksi aineiston tyypittelyä ja kategorisointia voidaan lähestyä erityisenä kielellisenä toimintana tietyn työ- tai tutkimuskontekstin konstituomiseksi. Tällöin ei tarkastella vain yksittäisen henkilön näkökulmaa tai yksittäistä asiaa, vaan kategorisoinnissa on kyse useamman henkilön yhteisten kokemusten sekä merkitysten kiteytyneistä tiivistelmistä.<sup>266</sup> Esimerkiksi poliisialan työtehtävissä vaadittava osaaminen ja ammattitaito tulevat merkitysrakenteissa esiin työn tekemistä ja

<sup>262</sup> Kivinen & Risteli 2000, 84, 88–89.

<sup>263</sup> Husserl 1913, 34–35.

<sup>264</sup> Husserl 1913, 77.

<sup>265</sup> Juntunen & Mehtonen 1982, 37.

<sup>266</sup> Valleala & Collin 2004, 135–136.

osaamisvaatimuksia koskevinä kuvauksina ja luonnehdintoina, joiden perusteella on mahdollista arvioida poliisialan työelämälähtöisiä osaamisvaatimuksia ja työn tekemisen edellytyksiä sekä työyhteisön toimintaa kokonaisuutena.

On myös katsottu, että kognitiotutkimuksella voidaan tavoittaa henkilöiden jaettu- ja uskomuksia systeemiin kuuluvista elementeistä sekä niiden välisistä suhteista, tilasta ja mahdollisuuksista. Osaamiseen liittyvät kognitiot voidaan tällöin ymmärtää organisaation osaamisresurssien hankintaa ja käyttöä sääteleväksi jaetuksi merkitysrakenteeksi, jonka avulla osaamisalueisiin liitetään niiden säätelyä helpottavia ohjausmuuttujia<sup>267</sup>. Systeemielementtien välisten puutteiden korjaaminen tapahtuu erityisesti niiden uskomusten perusteella, joita henkilöillä on systeemin tilasta. Tämä puolestaan voi johtaa siihen, että esimerkiksi toiminnan ohjaus ei välttämättä perustu systeemielementtien todelliseen suhteeseen vaan siihen, miten toimintaa johtavat henkilöt käsittävät asioiden ja niiden suhteiden olevan.<sup>268</sup>

Tässä tutkimuksessa osaamisen merkitysrakenteella tarkoitetaan edellä kuvattuihin määrityksiin perustuen sitä kokonaisvaltaista käsitystä, ymmärrystä ja näkemystä poliisityössä vaadittavan ammatillisen osaamisen kokonaisuudesta, joka on muodostettu poliisihallinnon esimiesten haastattelukertomusten kautta. Merkitysrakenne on näin esimiesten kielellisten ilmaisujen merkityksistä muodostettu poliisityössä vaadittavaa osaamista, sen luonnetta, merkitystä, hyödyntämistä ja kehittämistä koskeva sekä ne yhdistävä ja kokoava käsite, joka yhdistää henkilöiden haastatteluajankohtana ilmaiset käsitykset ja kokemuseräisen tietoisuuden tietynlaiseksi merkitysten kokonaisuudeksi.

#### 4.1.3 Objektiivisuus empiirisessä tutkimuksessa

Tieteellisessä tutkimuksessa tutkijalta edellytetään kannanottoa tiedon käsitteen lisäksi myös tiedon saavutettavuuteen, luotettavuuteen ja varmuuteen. Tiedon olemus ja luonne eivät varsinkaan humanistissa ja yhteiskuntatieteissä ole ongelmattomia, sillä näissä tieto ja ymmärrys suhteutuvat aina subjektien toimintaan ja aikomuksiin. Ihmistieteissä kaikki tieto on aina myös kulttuurisidonnaista. Tutkija on aina myös itse osa tutkimuskohdettaan, sillä hänellä ei ole mahdollisuutta asettua ulos maailmasta, jota hän on tutkimassa. Myös historiallisuus korostuu ihmistieteissä. Jokainen tilanne esiintyy aina jatkona jollekin sitä edeltäneelle tapahtumalle tai tilanteelle ja jokainen yksityiskohta liittyy aina muihin yksityiskohtiin.<sup>269</sup>

<sup>267</sup> Ohjausmuuttujalla tarkoitetaan osaamisalueeseen liittyvää tekijää, josta muodostetun käsityksen avulla organisaation johtamisesta vastaavat henkilöt voivat arvioida ja säädellä osaamisaluetta.

<sup>268</sup> Lehtonen 2002, 67–68.

<sup>269</sup> Puusa & Juuti 2011, 19–21.

Tutkimusmetodologisten suuntausten ideaalityyppejä kutsutaan objektiiviseksi ja subjektiiviseksi. Jaottelussa on vahvasti yksinkertaistettuna kyse siitä, miten todellisuus ja tätä koskeva tieto ymmärretään suhteessa todellisuutta tiedostavaan subjektiin. Objektivistisen näkemyksen mukaan tiedostavalla subjektilla ei ole merkitystä todellisuuden tai sitä koskevan tiedon muodostumisessa. Subjektivistisen näkemyksen mukaan todellisuuden ja sitä koskevan tiedon perusta on puolestaan aina tiedostavassa subjektissa itsessään eikä todellisuudessa sellaisenaan.<sup>270</sup>

Tieteet ja tieto voidaan jakaa myös kolmeen luokkaan, *teoreettiset*, *poieettiset* ja *praktiset* tieteet. Teoreettiset tieteet tutkivat luontoa ja sen yksityiskohtia. Poieettiset ja praktiset (käytännölliset) tieteet tutkivat artefakteja sekä niiden yksityiskohtia. Tällaisessa määrittelyssä luonnolla tulee ymmärtää kaikkea sitä, mikä on olemassa ilman inhimillistä toimintaa, kun taas artefaktit ovat olemassa vain inhimillisen toiminnan myötä. Poieettiset ja praktiset tieteet eivät teoreettisista tieteistä poiketen voi koskaan esittää apodiktisia, aina sitovia yleisiä päätelmiä eli lakeja.<sup>271</sup>

Tutkimuksen objektiivisuus on osin kiistanalainen ja paljon keskustelua synnyttänyt aihe. Tässä yhteydessä on pohdittu myös empiiristä ihmis- ja yhteiskunnallista tutkimusta sekä kritisoitu luonnontieteellisten tutkimusmallien soveltamista niihin. Kunkin tieteenalan tulee käyttää tutkimukseen soveliaita tutkimusmenetelmiä eikä empiirisille menetelmille ei kuulu itsestään selvää etusijaa suhteessa muihin menetelmiin. Empiiristen tutkimusmenetelmien viehäytys perustuu ensisijaisesti niihin kytkettyyn objektiivisuuden käsitykseen, johon liittyy kuitenkin kyseisten tutkimusmenetelmien markkinatutkimuksellisesta alkuperästä johtuva objektiivisuuden paradoksi. Esimerkiksi sukupuolta, ikää tai tuloja koskevia tilastollisia asioita lukuun ottamatta myös empiirisillä tutkimusmenetelmillä saadaan selvitettyä vain ihmisten subjektiivisia käsityksiä ja suhtautumistapoja. Empiirisen tutkimuksen objektiivisuudessa onkin kyse vain metodien, ei tutkimuksen tai sen tulosten objektiivisuudesta.<sup>272</sup>

Tutkimusaineiston ja -menetelmien objektiivisuutta koskien onkin todettava, että mikään aineisto itsessään ei tuota kuvaa todellisuudesta eikä mikään tutkimusmenetelmä takaa itsessään tutkimuksen objektiivisuutta. Objektiivisuus onkin filosofisessa mielessä aina saavuttamaton<sup>273</sup>. Toisaalta on myös katsottu, että ihmisen kokemusten tutkimisessa objektiivinen tieto on tietoteoreettisella tasolla mahdollista. Tiedon objektiivisuudella ei tässä yhteydessä viitata tietoon, joka olisi olemassa tutkittavien ihmisten merkitysmaailmojen ulkopuolella, vaan tiedon mahdollisuuteen välittyä suhteellisen muuttumattomana tutkimusprosessin vaiheesta toiseen. Näin kokemus ja sen

<sup>270</sup> Raunio 1999, 77.

<sup>271</sup> Juntunen & Mehtonen 1982, 36–37.

<sup>272</sup> Adorno 1991, 150.

<sup>273</sup> Töttö 2000, 36–37.

tutkiminen ovat tietoteoreettisesti mahdollista, vaikkakin samanaikaisesti ontologisesti ne ovat saavuttamattomissa.<sup>274</sup>

Osa laadullisen tutkimuksen objektiivisuuden kriteereistä ja määritelmistä perustuu yleistettäviin käsityksiin laadukkaasta kasvatustieteellisestä tutkimuksesta. Tämä näkökulma pohjautuu ainakin osittain kvantitatiivisesta tutkimuksesta lainattuihin käsitteisiin ja tutkimusperinteeseen. Tällöin erityisesti aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien kautta tutkimuksen uskotaan tuottavan luotettavaa tietoa, joka on myös yhtenäistä tutkimuksen epistemologisten tavoitteiden ja päämäärien kanssa. Hyvin toteutetussa ja laadukkaassa tieteellisessä tutkimuksessa tutkimusta tulee kuitenkin tarkastella kokonaisuutena, jossa uutta tietoa pyritään tuottamaan huomioimalla käytettävissä oleva aikaisempi tieto ja tutkimukset, tutkimusongelman ja tutkimusaineiston sekä sovelletun analyysimenetelmän yhteensopivuus, kuten myös tutkijan ja tutkimuskohteen arvomaailmat.<sup>275</sup>

Oma tieteenfilosofinen ajatteluni mukailee edellä kuvattuja näkemyksiä tiedosta, tieteestä ja tiedon objektiivisuuden luonteesta sekä tieteen ensisijaisesta tarkoituksesta pyrkii lähestymään totuutta ja mahdollisimman suurta totuudenvastaavuutta. Tämän mukaisesti myös näkemykseni laadukkaasti toteutetusta ja luotettavasta tieteellisestä tutkimuksesta rakentuvat periaatteille, joista tärkeimpiä ovat erityisen huomion kiinnittäminen tutkimusongelman ja sen ratkaisemiseen käytetyn tutkimusaineiston sekä aineiston tulkinnessa käytettyjen analyysimenetelmien yhteensopivuuteen.

## 4.2 Tutkimusasetelma ja -kysymykset

Poliisiammattikorkeakoulu ja poliisialan koulutusjärjestelmä ovat käyneet läpi saman murrosvaiheen muiden kansallisten ammattikorkeakoulujen kanssa. Bolognan prosessin pohjalta toteutettua poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta tarkastellaan tässä tutkimuksessa poliisialan osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Tutkimusongelmana on kysymys siitä, miten poliisialan työelämlähtöiset osaamisen kehittämistavoitteet sekä Bolognan prosessin mukaisten uusimuotoisten ammattikorkeakoulututkintojen asiantuntijuutta korostavat tavoitteet on kyetty yhdistämään ja toteuttamaan poliisin tutkinnonuudistuksen yhteydessä sekä miten poliisialan uusimuotoinen ammattikorkeakoulututkinto on tosiasiallisesti vaikuttanut tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon.

Tutkimusongelma kohdentuu poliisin tutkinnonuudistusprosessiin, ja tutkimuskysymykset muodostavat keskenään ajallisen jatkumon (kuvio 7). Ensimmäisenä tut-

<sup>274</sup> Perttula 1995, 46.

<sup>275</sup> Koro-Ljungberg 2005, 276–277.

kimuskysymyksenä (TK1) ratkaistaan, millaisena poliisialan työelämälähtöiset osaamisvaatimukset näyttäytyivät poliisihallinnon esimiehille tutkinnonuudistuksen valmistelun aikaan. Vastauksena tutkimuskysymykseen muodostetaan poliisihallinnon esimiesten näkemysten kautta kokonaiskuva poliisityöstä ja poliisityössä vaadittavasta osaamisesta ja sen luonteesta sekä osaamisen hyödyntämisestä ja kehittämistarpeista. Poliisialalla vaadittavasta osaamisesta muodostetaan merkitysrakenne, jonka kautta tutkinnonuudistuksen yhteydessä määritettyjä poliisialan osaamisen kehittämistavoitteita tutkimuksessa tarkastellaan.

Toisena tutkimuskysymyksenä (TK2) ratkaistaan, millaisia poliisialan osaamisen kehittämisen tavoitteita tutkinnonuudistuksen yhteydessä on asetettu sekä miten nämä tavoitteet ovat toteutuneet uudistuksen toimeenpanon yhteydessä. Vastauksena tutkimuskysymykseen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista koskevasta hanke-raportista analysoidaan osaamisen kehittämistä koskevat tavoiteilmaisut sekä selvitetään kyselytutkimuksella, miten nämä tavoitteet ovat Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön näkökulmasta tulleet huomioiduiksi ja toteutuneet tutkinnonuudistusta toimeenpantaessa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä (TK3) ratkaistaan, miten poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen ja poliisialan uusimuotoinen ammattikorkeakoulututkinto ovat vaikuttaneet tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon. Vastauksena tutkimuskysymykseen selvitetään kyselytutkimuksella poliisilaitosten eri henkilöryhmien näkemyksiä poliisiammatillisten kompetenssien sekä yleisten kompetenssien tasossa tutkinnonuudistuksen vaikutuksesta tapahtuneista muutoksista.

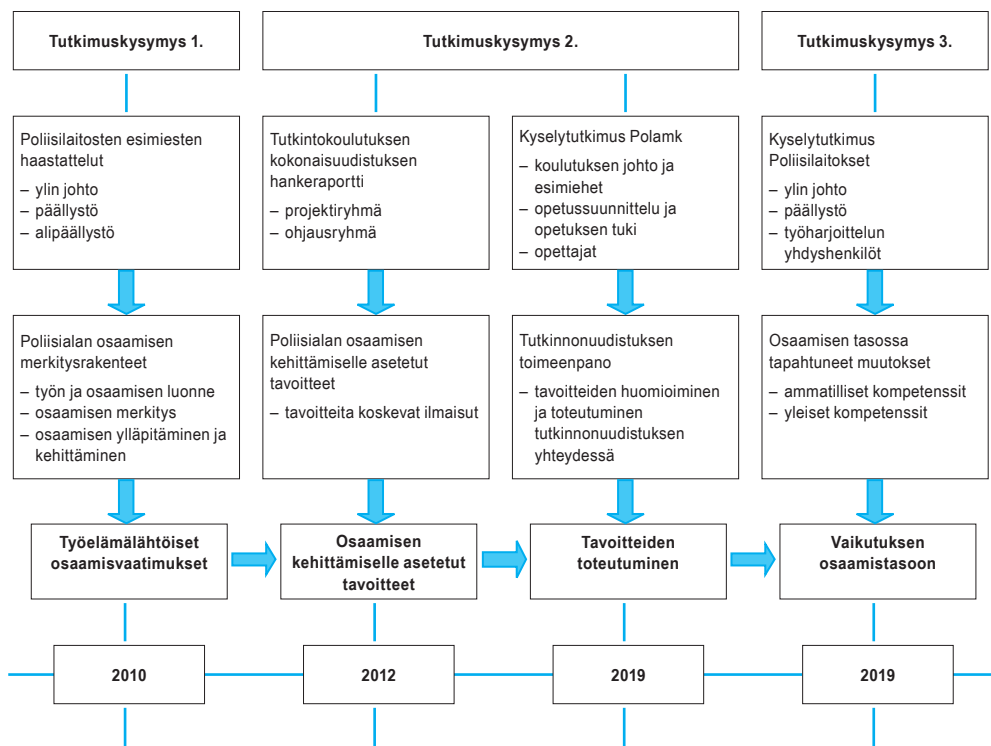
Tutkimuskysymykset ovat:

*TK1. Millaisina poliisialan työelämälähtöiset osaamisvaatimukset näyttäytyivät poliisilaitosten esimiehille tutkinnonuudistuksen valmistelun aikana?*

*TK2. Millaisia poliisialan osaamisen kehittämistavoitteita tutkinnonuudistuksessa on asetettu ja miten tavoitteet ovat toteutuneet uudistuksen toimeenpanon yhteydessä?*

*TK3. Miten poliisialan uusimuotoinen ammattikorkeakoulututkinto on vaikuttanut tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoon?*

Kuvio 7. Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymysten suhde tutkimusaineistoon.



### 4.3 Tutkimusaineisto ja kohderyhmien kuvaus

Tutkimuksen kontekstina on poliisiorganisaatio ja tämän mukaisesti tutkimuksen kohderyhmän muodostavat poliisihallinnon eri yksiköiden henkilöryhmien edustajat. Tutkimuksessa käytetty aineisto muodostuu kolmesta kokonaisuudesta. Ensimmäisen osan muodostavat poliisilaitosten esimiesten haastattelut. Toinen osa aineistosta koostuu poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta koskevasta hankeraportista. Kolmannen osan aineistoa muodostavat Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten henkilöstölle kohdennetut kyselytutkimukset.

#### 4.3.1 Poliisilaitosten esimiesten haastattelut

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen (TK1) vastaamiseksi tutkimuksessa on haastateltu kahdeksaa poliisihallinnossa esimiestehtävissä toimivaa henkilöä. Haastattelut toteutettiin vuonna 2010 eli samaan aikaan poliisin tutkintokoulutuksen uudistusta

valmistelevan hankkeen käynnistymisen kanssa<sup>276</sup>. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja jokaista haastateltavaa haastateltiin yksittäin. Haastateltavista kaksi edusti ylintä johtoa (poliisipäällikkö tai apulaispoliisipäällikkö), kaksi poliisipäällystä (komisario tai ylikomisario) ja neljä poliisin alipäällystä (ylikonstaapeli tai rikosylikonstaapeli). Kyseiset esimiesryhmät valittiin haastatteluiden kohderyhmäksi sen vuoksi, että haastateltavien hierarkkisen aseman mukaisen ja-kauman haluttiin kattavan koko esimiestason ryhmäesimiehestä poliisilaitoksen ylimpään johtoon saakka.

Poliisilaitosten ylimmän johdon tehtäviin kuuluu poliisilaitosten ja poliisitoiminnan strateginen johtaminen sekä muun muassa poliisilaitosten resurssien varmistaminen. Poliisipäällystö toimii operatiivisen poliisitoiminnan esimiestehtävissä, kuten poliisitoiminnan eri sektorien toiminnasta vastaavina. Alipäällystöön lukeutuvat ylikonstaapelit ja rikosylikonstaapelit toimivat puolestaan operatiivista poliisityötä tekevien kenttä- ja tutkintaryhmien ryhmäesimiehinä osallistuen myös itse operatiiviseen toimintaan. Valittujen esimiesryhmien näkemys kattaa näin laaja-alaisesti poliisilaitosten strategisesta ja operatiivisesta johtamisesta vastaavien tahojen käsitykset poliisitoiminnasta ja poliisityössä vaadittavasta osaamisesta.

Haastateltavien kokemus esimiestehtävistä vaihteli viidestä vuodesta yli kolmeen kymmeneen vuoteen ja viidellä heistä esimieskokemusta oli yli kymmenen vuoden ajalta. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2010 ja ne kestivät kukin 45–90 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin jälkikäteen sanatarkasti tekstimuotoisiksi tiedostoiksi. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 63 sivua<sup>277</sup>. Haastatteluissa käsiteltiin poliisityötä tekevän henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä näiden hyödyntämistä ja kehittämistä poliisissa. Haastattelu-teemat olivat

1. Ammattitaito, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet
2. Hallinnonalan rakenteelliset uudistukset
3. Tulosojaus ja tulos- ja kehityskeskustelut

Haastattelu-teemat yksi ja kaksi olivat suunniteltu poliisityössä ja -toiminnassa vaadittavan osaamisen työelämälähtöiseen tarkasteluun. Ensimmäisen teeman avulla selvitettiin aluksi esimiesten näkemyksiä ammattitaidon, osaamisen sekä työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien käsitteistä tukemaan haastatteluiden myöhempää analysointia ja tulkintaa. Tämän jälkeen selvitettiin, miten toimintaympäristön muutokset ovat esimiesten näkemyksen mukaan vaikuttaneet poliisityöhön ja poliisityössä vaadittavaan ammattitaitoon ja osaamiseen sekä miten muutokset ilmenevät poliisi-

<sup>276</sup> Poliisihallitus asetti tutkintokoulutuksen uudistusta valmistelevan hankkeen 12.3.2010.

<sup>277</sup> fonttikoko 11, riviväli 1.

työssä. Tässä yhteydessä selvitettiin lisäksi esimiesten näkemyksiä osaamisen tunnistamisesta ja tehokkaasta hyödyntämisestä sekä osaamisen kehittämiseen liittyvistä keskeisistä tekijöistä.

Toinen haastatteluteema tarkasteli poliisihallinnon rakenteellisia uudistuksia sekä niiden vaikutuksia poliisitoiminnalle ja poliisityön osaamisvaatimuksille. Tässä teemassa selvitettiin myös rakenteellisten uudistusten vaikutuksia johto- ja esimiestyöhön sekä tästä näkökulmasta työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen varmistamiseen ja hyödyntämiseen. Kolmannessa haastatteluteemassa keskiössä olivat esimiesten kokemukset poliisihallinnon tulosohtauksesta sekä tulos- ja kehityskeskusteluprosessin soveltuvuudesta työntekijöiden osaamisen, ammattitaidon sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointiin ja kehittämiseen.

Haastatteluista viisi toteutettiin haastateltavien virkapaikalla heidän omissa työhuoneissaan. Kolme haastattelua suoritettiin Poliisiammattikorkeakoululla tutkijan työhuoneessa. Haastatteluissa ei tutkijan ja haastateltavan lisäksi ollut paikalla muita henkilöitä. Haastattelutilanteissa haastateltavia pyydettiin kertomaan näkemyksiään teemojen aihepiireistä ensisijaisesti vapaana kerrontana. Kuhunkin teemaan oli kuitenkin etukäteen määritetty muutamia tarkentavia kysymyksiä, joita käytettiin haastattelutilanteissa ohjaamaan keskustelua teeman keskeisiin aiheisiin. Haastattelurunko on tutkimuksen liitteenä kolme.

Tutkimuksen haastateltavat valittiin ensimmäistä henkilöä lukuun ottamatta sattumanvaraisesti. Ensimmäinen haastateltava oli saman poliisilaitoksen ylimpään johtoon kuuluva henkilö, jossa aikaisemmin olin itse työskennellyt. Tiesin kyseisen henkilön toimineen pitkään poliisihallinnon esimies- ja johtotehtävissä sekä nauttivan työyhteisössä laajaa arvostusta. Tällä perusteella arvioin, että hänen näkemyksensä poliisialan ammatillisesta osaamisesta ja sen ylläpitämisestä olisi tutkimuksellisesti kiinnostava sekä pitkäaikaisen poliisihallinnon työkokemuksen myötä arvokas. Neljä seuraavaa haastateltavaa valittiin periaatteella, jossa edellinen haastateltava nimesi kaksi sopivaksi katsomaansa henkilöä seuraaviksi haastateltavaehdokkaiksi. Otin ehdotettuihin henkilöihin yhteyttä sattumanvaraisessa järjestyksessä ja tiedustelin halukkuutta osallistua haastateltavaksi tutkimukseeni. Loput kolme esimiestä valikoituivat haastateltaviksi heidän oman ilmoittautumisensa kautta tutkimushankettani koskevan kuvauksen innoittamina, joka välitettiin Poliisiammattikorkeakoulun kurssisihteerien avulla kaikille maaliskuussa 2010 Poliisiammattikorkeakoulussa järjestettyihin esimieskoulutuksiin osallistuneille henkilöille.



#### 4.3.2 Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportti

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamiseen liittyvä diskurssi ja monivuotinen valmistelutyö kiteytyvät Poliisihallituksen asettaman Polku -hankkeen julkaisemaan hankeraporttiin, joka muodostaa myös tutkimuksen toisen tutkimusaineiston<sup>278</sup>. Hankeraportti on valittu tutkimusaineistoksi sen vuoksi, että se on kiistämättä keskeisin ja laaja-alaisin poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen taustoja, perusteita ja tavoitteita käsittelevä kokonaisuus, johon on koottu ja tiivistetty hankevalmistelun projekti- ja ohjausryhmien esittämät, tutkinnonuudistusta koskevat tärkeimmät mielipiteet, perusteet ja argumentit.

Hankeraportti on 121 sivua pitkä laaja-alainen kuvaus, joka etenee poliisitoiminnan viitekehyksestä ja tilasta tutkinnonuudistuksen taustalla vaikuttavaan Bolognan prosessiin ja sen eri tavoitetiloihin jatkuen tästä uusimuotoisen tutkintorakenteen esittelyyn sekä lopuksi tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen mahdolliseen toimeenpanoon lukuisine toimenpidesuosituksineen aina aikaisemmin suoritettujen tutkintojen täydentämisestä uusimuotoisen tutkintorakenteen seurantaan koskevien tutkimusten järjestämiseen.

Hankeraportissa poliisikoulutuksen tutkintorakenteen uudistamista perustellaan kattavasti muun muassa tutkintorakenteen yhdenmukaistamisella yleiseurooppalaisen tutkintorakenteen kanssa, poliisin vanhamuotoisen tutkintorakenteen puutteilla ja kehittämistarpeilla sekä tutkintojen työelämälähtöisyyden varmistamisella. Tutkinnonuudistukselle asetetuiksi tavoitteiksi työryhmä on hankeraportissa kiteyttänyt vain kolme yksilöityä tavoitetta, jotka ovat poliisikoulutuksen tutkintorakenteen lyhentäminen, tutkintorakenteen ja tutkintojen sisältöjen työelämävastaavuuden varmistaminen sekä poliisin tutkintojen vertailtavuus yleiseen tutkintojärjestelmään<sup>279</sup>.

Hankeraportista ei sen laaja-alaisuudesta ja kattavuudesta huolimatta käy selkeästi tai asioita ja yksityiskohtia konkretisoivasti ilmi, mitä edellä mainituilla kirjauksilla tarkoitetaan tai millaisia muita yleisiä tai poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita tutkinnonuudistukselle on asetettu tai haluttu asettaa. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on asetettuun tutkimuskysymykseen (TK2) vastaamiseksi päädytty hyödyntämään tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraporttia tutkimusaineistona siten, että tutkinnonuudistukselle asetetut tavoitteet määritettiin hankeraportista aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla hankeraportin koko tekstiaineistosta.

Sisällönanalyysin kautta hankeraportin tekstiaineistosta ja tekstimuotoon tallennetusta työryhmän aihetta koskevasta monipuolisesta diskurssista pyrittiin määrit-

<sup>278</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012.

<sup>279</sup> Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus 2012, 27.

tämään edellä kuvattua tavoiteluetteloa yksityiskohtaisemmin poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita sekä yksittäisiin tavoitteisiin sisältyviä pienempiä yksityiskohtia. Tutkimusasetelma oli näiltä osin tietyllä tavalla myös kokeellinen, jossa samalla selvitettiin, kuinka hyvin hankeraportissa käyty tutkinnonuudistuksen tarpeellisuutta ja tavoitteita koskeva diskurssi sekä niitä koskevat sisällölliset ilmaiset vastaavat hankeraporttiin aukikirjoitettuja uudistuksen virallisia tavoitteita.

#### 4.3.3 Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstölle kohdennettu kyselytutkimus

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstölle suunnatulla kyselytutkimuksella selvitettiin poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden toteutumista tutkinnonuudistuksen toimeenpanon yhteydessä. Kyselyn kohderyhminä olivat koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat henkilöt, opetussuunnittelussa ja opetuksen muissa tukitehtävissä toimivat henkilöt sekä opetustehtävissä toimivat henkilöt. Otanta suoritettiin systemaattisena otantana siten, että kysely kohdennettiin jokaiselle kussakin tehtäväryhmässä toimivalle henkilölle. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 146 henkilölle, joista kyselyyn vastasi yhteensä 64 henkilöä. Kokonaisuutena kyselyn vastausprosentti on näin 43,8. Vastausprosentit tehtäväryhmittäin käyvät ilmi taulukosta kaksi.

Kyseiset kohderyhmät valittiin tutkimukseen sen vuoksi, että ne muodostavat tutkinnonuudistuksen toimeenpanon ja toteutuksen kannalta keskeiset toimijatahot. Koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat ovat vastanneet tutkinnonuudistuksen toimeenpanon organisoimisesta sekä uudistuksen sisällöllisestä johtamisesta, ohjauksesta ja koordinoinnista. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä työskentelevät henkilöt ovat toimineet uudistuksessa koulutuksen johdon ja uudistuksen toteutuksesta vastanneiden opettajien tukena sekä uudistuksen pedagogisina asiantuntijoina ja esimerkiksi opintohallintajärjestelmien teknisinä asiantuntijoina.

Opettajat muodostavat uudistuksen toimeenpanossa ehkä keskeisimmän ryhmän, sillä he ovat oman erityisosaamisensa kautta uudistuksen sisällöllisiä asiantuntijoita. Lisäksi vain opettajien toiminnan kautta uudistukselle asetetut tavoitteet ja niiden saavuttamisen edellyttämät toimenpiteet konkretisoituvat ja välittyvät käytännön opetus-toimintaan.

Kyselytutkimus toteutettiin joulukuun 2019 ja tammikuun 2020 aikana sähköisesti Webropol-kysely- ja raportointijärjestelmällä. Kyselyn vastauslinkki lähetettiin vastaajille heidän omaan virkasähköpostiinsa. Kyselytutkimuslomake muodostui vastaajan taustatietoja koskevien kysymysten lisäksi seuraavista neljästä osasta

1. Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen perusteet
2. Tutkintokoulutuksen uudistukselle asetetut yleiset tavoitteet
3. Poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut erityiset tavoitteet
4. Tutkinnonuudistuksen toimeenpano ja toteuttaminen.

Tässä tutkimuksessa kyselytutkimuksen aineistosta on analysoitu ja raportoitu vain osan kolme vastausaineistoa, joka on kyselytutkimusta laadittaessa muodostettu vastaamaan tutkintokoulutuksen hankeraportin sisällönanalyysin tuottamia merkitysrakenteita siten, että kyselyllä kyetään saamaan tutkimuksellisesti mahdollisimman luotettava vastaus asetettuun tutkimuskysymykseen (TK2). Poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden toteutumista koskevien kysymysten yhteydessä vastaajille myös tarkennettiin kyselylomakkeeseen kirjatulla täsmäntävillä määritteillä, mitä kyseisellä osaamisella tämän tutkimuksen yhteydessä tarkoitetaan.

Kyselyn kussakin osassa oli 4–11 kysymystä (muuttujaa) siten, että kysymysten yhteismäärä kyselylomakkeella vastaajan taustatietoja koskevien kysymysten sekä avoimen vastauskentän lisäksi oli 33 kysymystä. Kysely toteutettiin kuusiportaisena Likert-asteikkolisena siten, että vastaajalla oli valittavanaan kysymyksiin määrämuotoiset vastausvaihtoehdot *erittäin hyvin*, *hyvin*, *ei hyvin/ei huonosti*, *huonosti*, *erittäin huonosti* sekä *en osaa sanoa*. Tulosten analysoinnissa vastausvaihtoehdot koodattiin numeerisiksi alla esitetyn mukaisesti. En osaa sanoa -vastauksia ei ole sisällytetty aineiston tilastollisiin analyyseihin tai tulosten raportointiin. Kyselylomake saateteksteineen on tutkimuksen liitteenä neljä.

en osaa sanoa = 0

erittäin huonosti = 1

huonosti = 2

ei huonosti/ei hyvin = 3

hyvin = 4

erittäin hyvin = 5

Kuten taulukosta kaksi havaitaan, vastausaineistoa voidaan kokonaisuutena sekä myös tehtäväryhmittäin pitää otantana varsin edustavana. Vastausaineiston perusteella vaikuttaisi myös siltä, että kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt ovat keskittyneet vastaamiseen ja suhtautuneet kyselyyn vakavasti. Tästä osoituksena on esimerkiksi se, että aineistossa on myös tehtäväryhmittäin tarkasteltuna hyvin vähän puuttuvia vastauksia.

Puuttuvat vastaukset eivät ole myöskään keskittyneet tiettyyn muuttujaan tai muuttujiin, joten havaintokatoa ei voida pitää systemaattisena.

Taulukko 2. Poliisiammattikorkeakoulun vastaajien jakaumat tehtäväryhmittäin.

Pääasiallinen tehtäväalue (T1)	Opetustehtävät	Opetuksen suunnittelu ja tuki	Koulutuksen johto ja esimiestehtävät
n/N	44/112	10/24	10/10
% tehtäväryhmästä (otoskoko)	39.3	41.6	100.0
% kaikista vastaajista (Polamk)	68.7	15.6	15.6

Kyselyssä vastaajan taustatiedot -osiossa on selvitetty eri tehtäväryhmiin kuuluvien vastaajien työhistorian pituutta (T<sub>2</sub>) heidän nykyisissä tehtävissään. Tällä taustamuuttujalla kyetään määrittämään vastaajista tehtäväryhmittäin ne henkilöt, jotka ovat toimineet tehtävässään poliisin tutkintorakenneuudistuksen suunnittelun ja toimeenpanon aikana. Kaikista eri tehtäväryhmiin kuuluvista vastaajista lähes 66 prosenttia on työskennellyt Poliisiammattikorkeakoulussa nykyisissä tehtävissään yli kuuden vuoden ajan ja kaikissa tehtäväryhmissä puolet tai enemmän vastaajista on työskennellyt nykyisissä tehtävissään yli kuusi vuotta.

Taulukko 3. Työskentelyaika nykyisessä tehtävässä tehtäväryhmittäin.

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisissä tehtävissäsi (T2)	N/%	0-6 vuotta	yli 6 vuotta
Opetustehtävät	44/68.8	13/29.5	31/70.5
Opetuksen suunnittelu ja tuki	10/15.6	5/50.0	5/50.0
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	10/15.6	4/40.0	6/60.0
Vastaajaryhmät yhteensä	64/100.0	22/34.4	42/65.6

Vastaajan taustatiedot -osiossa on selvitetty myös eri tehtäväryhmiin kuuluvien vastaajien virkasuhteen laatua (T<sub>3</sub>). Tällä taustamuuttujalla kyetään määrittämään vastaajista poliisivirassa ja siviilivirassa toimivat vastaajat. Eri tehtäväryhmiin kuuluvista vastaajista hieman yli 64 prosenttia työskentelee poliisivirassa ja noin 36 prosenttia siviilivirassa. Poliisivirassa toimivat vastaajat ovat enemmistönä opetustehtävien sekä koulutuksen johto- ja esimiestehtävien tehtäväryhmissä. Vastaajien tehtäväryhmäkohtainen virkasuhteiden jakauma kyselyn vastausaineistossa vastaa erittäin hyvin tehtäväryhmien virkasuhteiden todellista jakaumaa Poliisiammattikorkeakoulussa.

Taulukko 4. Virkasuhteen luonne tehtäväryhmittäin.

Virkasuhde (T3)	N/%	poliisivirka	siviilivirka
Opetustehtävät	44/68.8	29/65.9	15/34.1
Opetuksen suunnittelu ja tuki	10/15.6	2/20.0	8/80.0
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	10/15.6	7/70.0	3/30.0
Vastaajaryhmät yhteensä	64/100.0	38/59.4	26/40.6

Kyselylomake sisälsi myös vapaaehtoisen mahdollisuuden poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen ja kyselyn teemojen avoimeen palautteeseen tai kommentointiin ilman vastaustilarajoitusta. Avoimia vastauksia ja palautteita hyödynnetään soveltuvin osin tutkimustuloksista tehtävien johtopäätösten ja pohdinnan yhteydessä.

#### 4.3.4 Poliisilaitosten henkilöstölle kohdennettu kyselytutkimus

Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi (TK<sub>3</sub>) poliisilaitoksille osoitetulla kyselytutkimuksella on selvitetty poliisilaitosten henkilöstön näkemyksiä tutkinnon-uudistuksen vaikutuksista poliisiammatillisen osaamisen tasoon. Kyselytutkimus lähetettiin kaikkiin Suomen poliisilaitoksiin lukuun ottamatta Ahvenanmaan poliisilaitosta. Kyselyn kohderyhminä olivat poliisilaitosten ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt, poliisipäällystään kuuluvat henkilöt sekä työharjoittelijoiden yhdyshenkilöt. Vastaajien otanta suoritettiin systemaattisena otantana siten, että kysely kohdennettiin kaikkiin poliisilaitoksiin jokaiselle kussakin tehtäväryhmässä toimivalle henkilölle. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 486 henkilölle, joista kyselyyn vastasi yhteensä 62 henkilöä. Kokonaisuutena kyselyn vastausprosentti on 12,8. Vastausprosentit tehtäväryhmittäin käyvät ilmi taulukosta viisi.

Ylin johto valittiin kyselyn kohderyhmäksi sen vuoksi, että heidän vastuullaan on poliisilaitoksen strateginen johtaminen erityisesti poliisilaitoksille asetettujen tulostavoitteiden toteutumisen ja resurssien näkökulmasta. Poliisipäällystö vastaa puolestaan poliisilaitosten operatiivisesta toiminnasta ja sen johtamisesta sektori- ja tehtäväalue- tasolla. Työharjoittelun yhdyshenkilöt koordinoivat ja ohjaavat poliisiopiskelijoiden työharjoittelutoimintaa poliisilaitoksilla sekä toimivat koulutuksen kehittämistä koskevan työelämäyhteistyön keskiössä Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten välillä. Työharjoittelun yhdyshenkilöt työskentelevät myös itse päivittäisessä operatiivisessa poliisitoiminnassa ja tuntevat näin erittäin hyvin poliisitoiminnan ja poliisityön osaamisvaatimukset. Valittujen kohderyhmien kautta on mahdollista saavuttaa laaja-alainen ja poliisilaitosten organisaation läpileikkaava näkemys poliisitoiminnasta ja

poliisityössä vaadittavasta osaamisesta sekä tutkinnosta valmistuneiden opiskelijoiden osaamistasossa tapahtuneista muutoksista.

Kyselytutkimus toteutettiin joulukuun 2019 ja tammikuun 2020 aikana sähköisesti Webropol-kysely- ja raportointijärjestelmällä. Kysely lähetettiin kaikkien poliisiyksiköiden kirjaamoiden virkasähköpostiin, ja saatekirjeessä pyydettiin välittämään kysely kyseisiin kohderyhmiin kuuluville henkilöille. Kyselytutkimus/-lomake muodostui vastaajan taustatietoja koskevien kysymysten lisäksi kolmesta osasta, jotka ovat

1. Tutkintokoulutuksen uudistukselle asetetut yleiset tavoitteet
2. Poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut erityiset tavoitteet
3. Tutkinnonuudistuksen vaikutukset poliisiammatillisen osaamisen tasoon.

Tässä tutkimuksessa kyselytutkimuksen aineistosta on analysoitu ja raportoitu vain osan kolme vastausaineistoa. Tutkinnonuudistuksen vaikutuksia poliisiammatillisen osaamisen tasoon selvittävät kysymykset on muodostettu luvussa 3.2.4 kuvatus poliisikoulutuksen vaikuttavuusarvioinnin rakenteen ja kysymyssarjojen pohjalta yhdenmukaisiksi siten, että tutkimuksen tuloksia on näiltä osin mahdollista verrata vaikuttavuusarvioinnissa raportoituihin tutkinnosta valmistuneiden opiskelijoiden omiin käsityksiin osaamisen tasosta ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Kyselyn kussakin osassa oli 4–6 kysymystä siten, että kysymysten yhteismäärä kyselylomakkeella vastaajan taustatietoja koskevien kysymysten sekä avoimen vastauskentän lisäksi oli 17 kysymystä. Kysely toteutettiin kuusiportaisena Likert-asteikollisena siten, että vastaajalla oli valittavanaan kysymyksen muodosta riippuen vastausvaihtoehdot *erittäin hyvin/noussut paljon*, *hyvin/noussut vähän*, *ei huonosti*, *ei hyvin/ei vaikutusta*, *huonosti/laskenut vähän*, *erittäin huonosti/laskenut paljon* sekä *en osaa sanoa*. Tulosten analysoinnissa vastausvaihtoehdot koodattiin numeerisiksi alla esitetyn mukaisesti. En osaa sanoa -vastauksia ei ole sisällytetty aineiston tilastollisiin analyysihin tai tulosten raportointiin.

en osaa sanoa = 0

erittäin huonosti/laskenut paljon = 1

huonosti/laskenut vähän = 2

ei huonosti, ei hyvin/ei vaikutusta = 3

hyvin/noussut vähän = 4

erittäin hyvin/noussut paljon = 5

Kyselyn otannan edustavuus olisi tehtäväryhmittäin voinut olla parempi. Kuten taulukosta viisi havaitaan, erityisesti poliisipäällystön tehtäväryhmässä vastaajien osuus tehtäväryhmään kuuluvista jää varsin alhaiseksi eli noin vain 10 prosentin tuntumaan, mikä heikentää havaintoaineistosta tehtävien tilastollisten päätelmien luotettavuutta.

ta. Tämän vuoksi tutkimustulosten tulkinassa ja niistä tehtävissä johtopäätöksissä painotetaan poliisilaitosten vastausten tarkastelua kokonaisuutena. Vastausaineiston perusteella vaikuttaisi kuitenkin siltä, että kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt ovat keskittyneet vastaamiseen. Tästä osoituksena on se, että aineistossa on vähän puuttuvia vastauksia. Puuttuvat vastaukset eivät ole myöskään keskittyneet tiettyyn muuttujaan tai muuttujiin, joten havaintokatoa ei voida pitää systemaattisena.

Taulukko 5. Poliisilaitosten vastaajien jakaumat tehtäväryhmittäin.

Pääasiallinen tehtäväalue (T1)	Ylin johto	Poliisipäällystö	Työharjoittelijoiden yhdyshenkilö
n/N	13/34	41/413	8/39
% tehtäväryhmästä (otoskoko)	38.2	9.9	20.5
% vastaajista (poliisilaitokset)	21.0	66.1	12.9

Vastajaan taustatiedot -osiossa on selvitetty eri tehtäväryhmiin kuuluvien vastaajien työhistorian pituutta (T<sub>2</sub>) heidän nykyissä tehtävissään. Kaikista eri tehtäväryhmiin kuuluvista vastaajista yli kolmannes on työskennellyt poliisissa nykyisissä tehtävissään yli kuuden vuoden ajan. Myös tehtäväryhmittäin jakauma on samankaltainen, sillä jokaisessa tehtäväryhmässä noin kolmannes tai enemmän on työskennellyt nykyisissä tehtävissään yli kuuden vuoden ajan.

Taulukko 6. Työskentelyaika nykyisessä tehtävässä tehtäväryhmittäin.

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisissä tehtävissäsi (T2)	N/%	0–6 vuotta	yli 6 vuotta
Ylin johto	13/21.0	9/69.2	4/30.8
Poliisipäällystö	41/66.1	27/65.9	14/34.1
Työharjoittelun yhdyshenkilö	8/12.9	4/50.0	4/50.0
Vastaajaryhmät yhteensä	62/100.0	40/64.5	22/35.5

Poliisilaitoksille osoitettu kyselylomake sisälsi myös vapaaehtoisuuden poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen tai kyselyn teemojen avoimeen palautteeseen tai kommentointiin ilman vastaustilarajoitusta. Avoimia vastauksia ja palautteita hyödynnetään soveltuvin osin tutkimustuloksista tehtävien johtopäätösten ja pohdinnan yhteydessä. Kyselylomake saateteksteineen on tutkimuksen liitteenä viisi.

## 4.4 Tutkimusaineiston analyysimenetelmät

### 4.4.1 Teemahaastatteluiden fenomenografinen analyysi

Tutkimustehtävästä muodostettuun ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellyttää poliisissa esimestehtävissä työskentelevien henkilöiden poliisityössä vaadittavan osaamisen luonnetta ja merkitystä koskevien näkemysten kartoittamista, joka tutkimuksessa on tehty esimiehiä haastatteleamalla. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja niiden analyysimenetelmänä käytettiin fenomenografisen tutkimuksen analyysiprosessia.

Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelua käytetään paljon muun muassa kasvatusta ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se tukee hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen metodologisia lähtökohtia. Teemahaastattelu sopii myös kvantitatiivisesti painottuneeseen tutkimukseen, sillä aineistosta on mahdollista laskea myös frekvenssejä sekä muokata aineisto tilastollisen analyysin muotoon ja näin analysoida ja tulkita aineistoa monin eri tavoin.<sup>280</sup>

Tutkijan riittävän laaja ymmärrys tutkimuksen kohteesta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä on keskeistä teemahaastattelun onnistumisen kannalta. Teemahaastattelun ominaisuuksiin kuuluu se, että osa haastattelun lähtökohdista on ennalta päätetty ja näin haastattelu etenee näiden etukäteen valittujen teemojen sekä niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa ilman, että tutkija kontrolloi haastattelua. Teemahaastattelu sopii haastattelumuodoksi erityisen hyvin silloin, kun tutkimuksessa halutaan korostaa ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioille antamiaan merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.<sup>281</sup>

Fenomenografinen tutkimusote sisältyy laajempaan fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, jossa ihminen on samanaikaisesti sekä tutkijana että tutkimuksen kohteena. Fenomenologis-hermeneuttisella tutkimuksella on kaksitasoinen rakenne, jossa ensimmäisen tason muodostaa tutkittavan henkilön oma ymmärrys kaikkine elämäkokemuksineen. Toisella tasolla tapahtuu sitten tutkijan tekemä tulkinta, joka kohdentuu tutkittavan henkilön kokemukselliseen tasoon. Fenomenologis-hermeneuttista tutkimusta kutsutaan myös tulkinnalliseksi tutkimukseksi, sillä tutkimuksen hermeneuttinen ulottuvuus tulee esille nimenomaisesti tulkinnan tarpeen myötä.<sup>282</sup>

---

<sup>280</sup> Hirsjärvi ym. 2004, 197.

<sup>281</sup> Puusa 2011, 81–82.

<sup>282</sup> Tuomi & Sarajärvi 2009, 39–41.



Fenomenografinen tutkimusote sopii erityisesti ihmisten erilaisten käsitysten ja niiden ymmärtämisen tapojen tutkimukseen, sillä fenomenografiassa tavoitteena on kuvailla, analysoida ja ymmärtää erilaisia käsityksiä ilmiöistä sekä määrittää käsitysten keskinäisiä suhteita<sup>283</sup>. Tutkimuskirjallisuudessa on katsottu, että fenomenografisen tutkimusotteen avulla on mahdollista saavuttaa erityisesti tietoa ja näkemyksiä siitä, kuinka jotkin ilmiöt maailmassa koetaan eri yksilöistä koostuvan ryhmän toimesta jos-sakin tietyssä toiminnallisessa kontekstissa<sup>284</sup>.

Fenomenografiassa ihmiset nähdään rationaalisina olentoina, jotka muodostavat käsityksiä koetuista ilmiöistä liittämällä tapahtumia toisiinsa ja jotka tulkitsevat erilaisia tilanteita aikaisempien käsitystensä, tietojensa ja kokemustensa pohjalta. Ihmisten käsitykset ymmärretään eräänlaiseksi merkityksenantoprosessiksi, ja siten käsitykset ovat aina ymmärrystä tietystä ilmiöstä. Tutkimusotteessa keskitytään erityisesti yksilöiden käsitysten yhteneväisyyksien ja eroavaisuuksien tutkimiseen. Tutkimuksellinen mielenkiinto kohdistuu tämän mukaisesti erityisesti siihen, millaisia ihmisten käsitykset ovat sisällöltään ja miten ne asettuvat suhteessa toisiinsa. Kysymys ei siis ole koke-muksiaan käsitteellistävästä yksilöistä, vaan yksilöiden erilaisista käsityksistä, jotka ovat organisoituneet suhteessa toisiinsa.<sup>285</sup>

Tutkittaessa jonkin ilmiön merkitysrakenteita eli sitä, miten ihmiset hahmottavat ja jäsentävät asioita, tutkimusaineistona tulee olla tekstiä tai muuta aineistoa, jossa ihmiset puhuvat asioista omin sanoin<sup>286</sup>. Tutkimuksessa, jossa todellisuutta tarkastellaan tutkimuskohteen omien käsitysten kautta, on suositeltavaa käyttää haastateltavien omaa kieltä ja jopa suoria lainauksia, jotta haastateltavien käyttämät ilmaisut ja erilaiset näkökulmat tulevat raportissa riittävästi esille<sup>287</sup>.

Tässä tutkimuksessa esimiesten haastatteluiden fenomenografinen analyysi toteutetaan empiirisen aineiston pohjalta. Analyysin tarkoituksena on ollut löytää aineistosta sellaisia rakenteellisia tai käsitteellisiä eroja, jotka ilmentävät esimiesten käsitysten suhdetta tutkittavaan ilmiöön ja jotka kuvaavat erilaisia tapoja käsittää haastattelun kohteena olevaa ilmiötä. Analyysi ei pohjaudu teoriaan eikä analyysin merkitys ole teoriaa testaava. Analyysissa huomioidaan kuitenkin ilmiötä koskeva aikaisempi tietämys sekä tukeudutaan osin myös tutkijan esiymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä. Analyysiprosessi etenee vaiheittain, jossa tulkinta ja merkitysten jäljittäminen tapahtuvat samanaikaisesti usealla tasolla ja jossa jokaisella analyysin vaiheella on vaikutuksensa niitä seuraaviin valintoihin. Analyysissa päättelyn logiikka on abduktiivinen, minkä

283 Huusko & Paloniemi 2006, 163.

284 Roisko 2007, 227.

285 Huusko & Paloniemi 2006, 164–165.

286 Alasuutari 1999, 83.

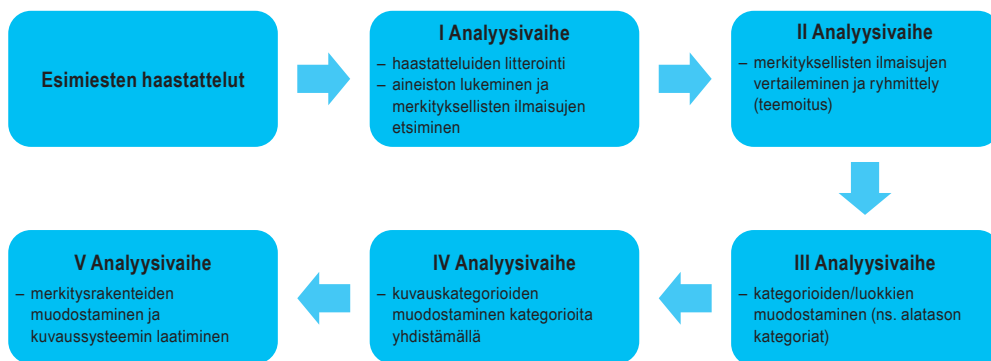
287 Hirsjärvi & Hurme 1982, 7.

mukaisesti päättelyssä vuorottelevat aineistolähtöisyys sekä analyysin aiempien vaiheiden tuottamat mallit, joista pyritään muodostamaan ilmiötä koskevat kuvauskategoriat ja merkitysrakenne.

Haastatteluiden analyysin ensimmäisessä vaiheessa jokainen haastattelu litteroitiin. Tämän jälkeen jokaisesta tekstimuodossa olevasta haastattelusta etsittiin kuhunkin haastatteluteemaan liittyen haastattelukatkelmia, jotka sisälsivät teemaan liittyviä merkityksellisiä ilmaisuja. Analyysin toisessa vaiheessa haastattelukatkelmat ryhmiteltiin (teemoittaminen) niiden sisällön perusteella. Teemoittamisen yhteydessä haastattelukatkelmia vertailtiin toisiinsa ja niistä haettiin sisällöllisiä olennaisuuksia, samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä rajatapauksia. Kolmannessa analyysivaiheessa ryhmistä muodostettiin sisällöltään samankaltaisten ilmaisujen kategorioita (luokkia).

Neljännessä analyysivaiheessa kategorioista muodostettiin edelleen isompia kokonaisuuksia eli kuvauskategorioita yhdistämällä toisiinsa sisällöltään yhteneviä alatasen kategorioita. Analyysiprosessin viimeisessä viidennessä vaiheessa kuvauskategorioista muodostettiin merkityksellisten ilmaisujen muodostamaa kokonaisuutta (ilmiötä) koskeva kuvausysteemi eli merkitysrakenne. Merkitysrakenne on luonteeltaan horisontaalinen, sillä osaamisen kuvauskategorioita käsitellään tutkimuksessa samanarvoisina ja tasavertaisina ja tutkimuksen kohteena ovat vain niiden sisällölliset erot.

Kuvio 8. Esimiesten haastatteluiden analyysiprosessi.



Fenomenografisen analyysiprosessin yhteydessä käsiteltävien merkityksellisten ilmaisujen lukumäärä ei itsessään ole eikä sen ole tarkoitus olla tutkimustulos. Tästä huolimatta haastatteluaineiston yhteydessä määritetyt merkitykselliset ilmaisut ovat tässä tutkimuksessa myös kvantifioitu. Analyysiprosessin ja sen tuottamien kuvauskategorioiden käsittelyn yhteydessä raportoidut merkityksellisten ilmaisujen lukumäärät selkeyttävät mielestäni analyysin kohteena olevan aineiston sekä siitä muodostettujen kategorioiden.

den tarkastelua ja niiden keskinäisten suhteiden hahmottamista. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattava, että kvantifioinnin avulla ei ole tarkoitus tehdä kuvauskategorioita, merkitysrakenteita tai kuvaussysteemiä koskevia tilastollisia päätelmiä tai tuottaa tietoa tällaisten päätelmien tekemisen tueksi.

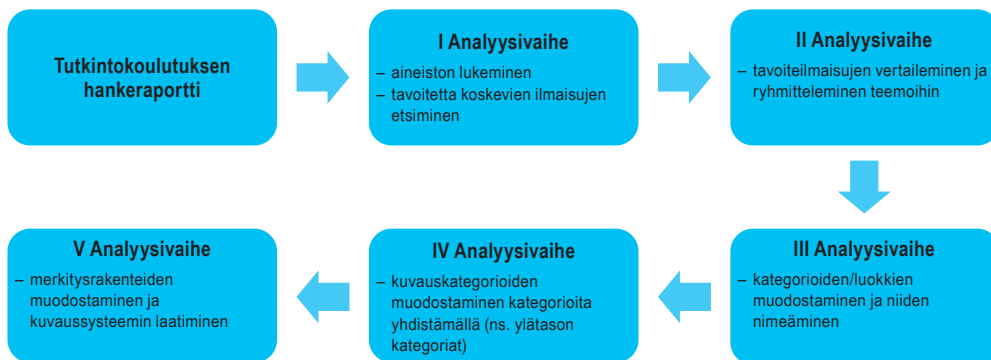
#### 4.4.2 Hankeraportin aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellyttää tutkinnonuudistuksen yhteydessä poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden määrittämistä, joka tässä tutkimuksessa tehdään analysoimalla tavoitteet tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta koskevasta hankeraportista. Analyysimenetelmänä käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia, ja analyysi on kohdennettu koko hankeraporttiin lukuun ottamatta kansilehteä ja sisällysluetteloa.

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan merkityksiä etsivää tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaisiksi muutettuja tekstiaineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluita, puheita ja keskusteluita. Sisällönanalyysin avulla aineistosta pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa hankeraportissa määritettiin kaikki sellaiset ilmaisut (ts. tekstikohdat), joissa esiintyi tutkinnonuudistukselle asetettua tavoitetta koskeva merkitys. Näistä ilmaisuista käytetään tutkimuksessa käsitettä tavoiteilmaisu. Aineiston pelkistysmetodia voidaan kutsua aineistolähtöiseksi, koska aineiston analyysi ei pohjautu teoriaan eikä myöskään analyysin merkitys ole teoriaa testaava. Analyysissa huomioidaan kuitenkin ilmiötä koskeva aikaisempi tietämys sekä tukeudutaan osin myös tutkijan esiymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä.

Aineiston pelkistämisen jälkeen analyysin toisessa vaiheessa suoritettiin ilmaisujen vertailu ja aineiston ryhmittely, jossa on kyse aineiston teemoittamisesta ryhmiksi samankaltaisia ilmaisuja. Kolmannessa analyysivaiheessa ryhmistä muodostettiin sisällöltään samankaltaisten ilmaisujen kategorioita (alaluokkia), jotka nimettiin vastaamaan kategoriaan sisältyvien ilmaisujen keskeistä merkitystä. Neljännessä analyysivaiheessa kategorioista muodostettiin suurempia kokonaisuuksia eli kuvauskategorioita (ylätason kategoriat) yhdistämällä toisiinsa sisällöltään yhteneviä alatasen kategorioita. Analyysiprosessin viimeisessä vaiheessa kuvauskategorioista muodostettiin merkityksellisten ilmaisujen muodostama kokonaisuutta (ilmiötä) kuvaava merkitysrakenne ja laadittiin sitä koskeva tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukainen horisontaalinen kuvaussysteemi, jossa tavoitteita ja niiden saavuttamista käsitellään keskenään samanarvoisina.

Kuvio 9. Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin analyysiprosessi.



Sisällönanalyysin yhteydessä määritettyjen merkityksellisten ilmaisujen lukumäärää ei tässä tutkimuksessa käsitellä tutkimustuloksena, mutta tavoitteita koskevat merkitykselliset ilmaisut ovat tutkimuksen yhteydessä kvantifioitu. Analyysiprosessin ja sen tuottamien kuvauskategorioiden käsittelyn yhteydessä raportoidut merkityksellisten ilmaisujen lukumäärät selkeyttävät analyysin kohteena olevan tekstiaineiston ja käsiteltävänä olevien tekstiosien sekä niistä muodostettujen kategorioiden tarkastelua ja niiden keskinäisten suhteiden hahmottamista. Kvantifioinnin avulla ei ole tarkoitus tehdä kuvauskategorioita tai merkitysrakenteita koskevia tilastollisia päätelmiä tai tuottaa tietoa tällaisten päätelmien tueksi.

#### 4.4.3 Kyselytutkimusten tilastollinen analyysi

Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten henkilöiden näkemyksiä selvittävä vastausaineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, josta voidaan käyttää myös nimitystä Survey-tutkimus. Tutkimusaineisto analysoitiin Webropol-kysely- ja raportointijärjestelmään sisältyvällä Professional Statistics 3.0 -tilastotieto-ohjelmalla. Tutkimuksen havaintoaineisto on järjestysasteikollista lukuun ottamatta vastaajien taustatietoja koskevia luokittelevia kysymyksiä. Analyysien tulokset perustuvat vastausaineiston tilastolliseen tarkasteluun ja muuttujien välisten yhteyksien selvittämiseen.

Analyysimenetelminä käytettiin Pearsonin ( $r$ ) tulomomenttikorrelaatiokerroin-testiä sekä Kruskal-Wallis H-testiä. Kruskal-Wallis testi kykenee käsittelemään diskreettejä (ei-jatkuvia) muuttujia, ja se kertoo eri vastaajaryhmien vastausten keskiarvojen välisen eron tietyn muuttujan suhteen. Kruskal-Wallis testi soveltuu käytettäväksi epäparametristen muuttujien varianssianalyysiin tapauksissa, joissa selitettävä muuttu-

ja on luokittelu- tai järjestysasteikollinen ja selittävä muuttuja luokitteluasteikollinen. Tilastollisen merkitsevyyden määrittämisessä tutkimuksessa sovellettiin arvoa  $p \leq 0.05$ .

Kyselytutkimuksen tulosten tarkastelu ja raportointi perustuvat eri tehtäväryhmien vastausten tilastolliseen eroavuuteen vastausyksikön sisällä. Vertailun tarkoituksena on tuottaa tehtäväryhmäkohtaista tietoa tutkinnonuudistusta ja sen vaikutuksia eri toimija- ja vastuurooleista tarkastelevien henkilöiden näkemyksistä sekä mahdollistaa tulosten tarkastelu yksikön sisällä läpileikkaavasti toiminnan johtamisesta aina käytännön päivittäistyön pintaan. Vastausyksikön sisällä tapahtuva eri tehtäväryhmien tilastollinen vertailu tuottaa myös tietoa mahdollisesta vastausten välisestä sisäisestä johdonmukaisuudesta ja samansuuntaisuudesta. Tämä tieto on merkityksellistä tutkimustulosten tulkinnan ja niistä tehtävien johtopäätösten luotettavuutta arvioitaessa.

Summamuuttujien tarkoituksena on tiivistää yhteen useamman samankaltaista ominaisuutta mittaavan muuttujan sisältämä tieto. Tutkimustehtävään ja -kysymyksiin vastaamiseksi myös tässä tutkimuksessa on hyödynnetty summamuuttujia. Summamuuttujat on tutkimuksessa muodostettu laskemalla summamuuttujaan sisältyvien muuttujien havaintoarvoista keskiarvot.

Keskiarvojen käyttämiseen on päädytty erityisesti sen vuoksi, että tällöin summamuuttujien mittayksikkö pysyy alkuperäisten muuttujien kaltaisena ja helpottaa tutkimustulosten tulkintaa. Tutkimuksen summamuuttujien sisältämät muuttujat ovat normaalijakautuneita, joten faktorien (muuttujien) tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin aluksi yksittäisten muuttujien välisenä korrelaationa ( $r$ ) Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Tämän jälkeen määritettiin kunkin summamuuttujan tilastollinen luotettavuus eli reliabiliteetti laskemalla summamuuttujalle Cronbachin alfa-arvo. Hyväksyttävänä raja-arvona tutkimuksessa sovellettiin arvoa  $\alpha \geq .7$ .

## 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

All European Academies (ALLEA) on yhdessä Euroopan tiedesäätiön (ESF) kanssa päivittänyt vuonna 2020 ohjeiston tutkijoiden ja tutkimusyhteisöjen tutkimuseettisiksi periaatteiksi<sup>288</sup>. Ohjeiston mukaisesti hyvät tutkimuskäytännöt pohjautuvat tutkimuseettisiin peruseriaatteisiin, jotka ohjaavat tutkijan tekemää tutkimustyötä sekä auttavat tutkijaa ratkaisemaan tutkimustyön käytäntöön liittyviä eettisiä kysymyksiä. Tutkimusyhteisössä kaikki osapuolet vastaavat yhdessä siitä, että tutkimuksessa noudatetaan hyviä tutkimuskäytäntöjä.

Tutkimuskäytäntöihin liittyen ohjeistuksessa korostetaan tutkijan velvollisuutta tutkimuksen huolelliseen suunnitteluun, analysointiin ja dokumentointiin. Samal-

<sup>288</sup> Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus 2020.

la tutkijan tulee sitoutua käsittelemään tutkimusaineistoa ja tutkimuksen tuloksia luottamuksellisesti silloin, kun tutkimustyön luonne sitä edellyttää. Tutkijoiden ja tutkimusyhteisöjen tulee varmistaa, että tutkimusaineistoa hallitaan ja säilytetään asianmukaisesti kuitenkin siten, että se on mahdollisimman avoimesti löydettävissä ja käytettävissä. Tutkijoiden tulee myös ilmaista, miten tutkimusaineisto on muiden saatavissa ja miten sitä voidaan käyttää. Tutkimustulokset tulee julkaista avoimesti, rehellisesti ja täsmällisesti sekä siten, että tulokset ovat todennettavissa ja toistettavissa tutkimuksen luonteeseen niin salliessa.<sup>289</sup>

Tutkimuksen luotettavuus on keskeinen osa tieteellisen tutkimuksen arviointia. Tieteellisen tutkimuksen odotetaan tuottavan laadukkaaseen tutkimustyöhön perustuvia luotettavia tutkimustuloksia. Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa samanaikaisesti sekä tutkimustulosten riippumattomuutta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä että luottamusta laadukkaaseen tutkimuskäytäntöön ja -etiikkaan. Tieteellisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit on perinteisesti liitetty pääosin tutkimusmenetelmän ominaisuuksiin, jolloin tukeudutaan ajatukseen tutkimusmetodeista luotettavan mittaamisen mahdollistavina menetelminä. Lähtökohtana on tällöin yleensä ollut luonnontieteellistyyppinen kvantitatiivinen tutkimusote. Ihmistieteellisessä tutkimusotteessa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin lähtökohtana on puolestaan usein pidetty tutkimuksen adekvaattisuutta eli tutkittavan ilmiön perusrakenteen ja tutkimusmenetelmän vastaavuutta. Tutkimusmenetelmä ei tästä näkökulmasta ole koskaan sinällään luotettava tai epäluotettava vaan tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida aina tapauskohtaisesti suhteessa tutkittavaan ilmiöön.<sup>290</sup>

Tutkimuksen luotettavuutta on erityisesti kvantitatiivisessa tutkimusotteessa arvioitu usein myös reliaabeliuden ja validiuden avulla. Reliaabelius tarkoittaa mittaus- tulosten toistettavuutta ja tutkimuksen kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validius puolestaan tarkoittaa mittarin tai valitun tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskkin mitata. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi tutkimuksen vaiheiden ja tutkimusprosessin kuvauksen avulla. Käytetystä tutkimusmenetelmästä riippumatta tutkimuksen luotettavuuden arvioitavuuden eräänä keskeisenä tekijänä on yleisesti pidetty myös lukijan mahdollisuutta seurata tutkimusprosessin kulkua ja tutkijan päättelyä sekä siihen liittyvää logiikkaa.<sup>291</sup>

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa on lisäksi syytä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Tulosten luotettavuutta voidaan tästä näkökulmasta tarkastella esimerkiksi siten, pyrkiikö ja onnistuuko tutkija ym-

289 Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus 2020, 6.

290 Perttula 1995, 39–40.

291 Aaltio & Puusa 2011, 164.

märtämään ja kuulemaan tutkimusaineistoa ja informantteja itsenään vai suodattuuko aineisto tutkijan oman näkökulman läpi. On tosin katsottu, että näin tapahtuu aina jossain määrin, koska tutkija on itse tutkimusasetelman laatija ja tutkimusaineiston tulkitsija. Puolueettomuustarkastelua tehtäessä tulee myös arvioida tutkijan omia intressejä suhteessa hänen tutkimaansa ilmiöön tai asiaan.<sup>292</sup>

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on mahdollista kiteyttää kahteen tärkeimpään kriteeriin, läpinäkyvyyteen ja refleksiivisyyteen. Tieteellisesti pätevän ja arvostettavan tutkimuksen läpinäkyvyys tarkoittaa tutkimusaineiston ja tutkimuksessa käytettyjen metodien, analyysien sekä niiden avulla saavutettujen tulosten ehdotonta avoimuutta. Tutkijan on myös tunnistettava ja tuotava näkyväksi oma asemansa suhteessa tutkimuskohteeseen. Refleksiivisyys tarkoittaa puolestaan sitä, että tutkijan on kyettävä paitsi erottelamaan tutkimuksensa eri osa-alueet myös kyettävä selkeästi kuvaamaan, miten tutkimus on toteutettu sekä antaa tutkimusmetodeista ja aineiston keruusta selkeä ja riittävän yksityiskohtainen kuvaus.<sup>293</sup> Luotettavuuden arvioinnissa tule kuitenkin keskittyä liikaa aineiston ja analyysimenetelmien mekanistiseen tarkasteluun, sillä myös tutkijan omiin kokemuksiin perustuva käsitys tutkimustulosten ja todellisuuden vastaavuudesta on merkityksellistä tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa ja perusteltaessa<sup>294</sup>.

Tämän tutkimuksen kohdeorganisaation ja tutkimusaiheen valintaan on vaikuttanut se, että kuulun itse poliisiorganisaatioon ja työskentelen Poliisiammattikorkeakoulussa, ja tästä syystä koen poliisikoulutukseen liittyvän tutkimustyön erityksen kiinnostavaksi ja mielekkääksi. On kuitenkin huomattava, että en työskentele Poliisiammattikorkeakoulun opetustoiminnassa tai koulutuksen johdossa siitä, joten tietystä mielessä tarkastelen tutkimuskohdetta ulkopuolisena organisaation sisältä. En katso oman virkamiesroolini ja tutkijan positioni välisen suhteen vaarantavan tutkimuksen luotettavuutta, sillä koen tiedostavani ja tunnistavani hyvin kyseiseen asetelmaan liittyvät riskit.

Olen yksityiskohtaisesti kuvannut käyttämäni tutkimusaineistoa ja tutkimusmenetelmiä luvuissa 4.3 ja 4.4. Merkittävimpiä tutkimustulosten luotettavuutta heikentäviä tekijöitä tutkimuksessani voisivat olla haastatteluaineiston virheellinen analysointi ja tulkinta tai kyselytutkimuksen vastausaineiston tilastollinen vääristyminen. Kyselytutkimuksen kysymysten ja niistä muodostettujen summamuuttujien reliabilitteettia ja tilastollista luotettavuutta kyetään matemaattisesti tarkastelemaan, minkä vuoksi kyselytutkimuksen muuttujat sekä niitä koskevat tilastollista edustavuutta ja luotettavuutta kuvaavat tunnusluvut ovat kokonaisuudessaan raportoitu tutkimukses-

292 Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.

293 Angervo 2006, 23–24.

294 Hirsjärvi & Hurme 1982, 130.

sa ja sen liitteissä. Tutkimustuloksia on myös vertailtu tilastollisesti vastaajaryhmien välillä. Näin on kyetty osoittamaan vastaajaryhmien vastausten sisäistä koherenssia ja johdonmukaisuutta sekä vahvistamaan tuloksista tehtyjen tulkintojen luotettavuutta.

Haastatteluita ja kyselytutkimuksia suunniteltaessa on harkittu myös erilaisten kannustimien, kuten palkkioiden hyödyntämistä kohderyhmään kuuluvien henkilöiden motivoimiseksi. Vastauskannustimien vuoksi haastateltavaksi suostuminen tai kyselytutkimukseen vastaaminen voisivat kuitenkin tutkimusaiheen kiinnostavuuden sijaan perustua palkkion saamisen houkuttelevuuteen. Tämä puolestaan saattaisi heikentää vastausten ja saatujen tietojen luotettavuutta, minkä vuoksi vastauskannustimien käytöstä on tässä tutkimuksessa luovuttu.

Tutkimustulosten analysoinnin ja raportoinnin yhteydessä käytetään runsaasti suoria aineistopohjaisia lainauksia. Suorien lainausten tavoitteena on tarjota lukijalle mahdollisimman kattava ja autenttinen kuva siitä aineistosta, jonka pohjalta tutkimustulokset sekä niistä tehtävät tulkinnat ovat syntyneet. Toivon, että suorat lainaukset myös auttavat lukijaa arvioimaan omaa päättelyäni ja näin osaltaan lisäävät tutkimustulosten ja niistä tekemiäni johtopäätösten luotettavuutta. Tutkimuksen analyysia ja tutkimustulosten raportointia on lisäksi täydennetty useilla kuvioilla ja taulukoilla. Kyselytutkimuksen tuloksia raportoidaan myös sekä muuttujakohtaisina havaintoina että kootusti summamuuttujien avulla. Analyysivaiheessa laaditut tilastolliset laskelmat ovat kattavasti sisällytetty tutkimusraporttiin, jolloin myös menetelmiä ja niiden soveltamista sekä tulkintaa on mahdollista arvioida.

Yhtenä tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä voidaan pitää kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten tutkimusmetodien käyttöä samassa tutkimuksessa toisiaan täydentävinä menetelminä. Erityisesti arviointitutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija on itse lähellä tutkimuskohdettaan ja ymmärtää hyvin tutkittavan ilmiön toimijat sekä toiminnan luonteen. Arviointitutkimuksessa keskeistä on myös tutkimuksen huolellinen suunnittelu ja tutkimustulosten raportointi siinä muodossa, että ne hyödyttävät maksimaalisesti kehittämisen kohteena olevaa ilmiötä ja sen keskeisiä toimijoita.<sup>295</sup>

Tutkimuksen suunnittelussa, tutkimusaineiston keräämisessä ja analysoinnissa sekä tulosten raportoinnissa on pyritty noudattamaan mahdollisimman tarkoin sekä oman tieteenalan sääntöjä ja ohjeita kuin myös muita yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimukselle on ennen sen aloittamista haettu tutkimuslupa Poliisihallituksesta. Tutkimusluvassa on määritetty vastaajien anonymiteetin suoja sekä periaatteet esimerkiksi tutkimusaineiston keräämiseksi, käsittelemiseksi ja säilyttämiseksi. Tutkimustulokset ovat myös raportoitu siten, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa.

---

295 Rossi ym. 1999, 439.



Tutkimusaineistoa säilytetään tutkijan hallussa ja se on pyydettäessä mahdollista luovuttaa uudelleenkäytettäväksi mahdollisissa jatkotutkimushankkeissa tai hyödynnettäväksi esimerkiksi tämän tutkimuksen tulosten toistettavuuden arvioimiseksi.

## 5 Tutkimuksen tulokset

### 5.1 Esimiesten näkemykset poliisityöstä ja työssä vaadittavasta osaamisesta

#### 5.1.1 Ammattitaito, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet

Tutkimuksessa selvitettiin aluksi, millaisia näkemyksiä ja käsitteellisiä määritelmiä poliisihallinnon johto- ja esimiestehtävissä toimivilla henkilöillä oli ammattitaidosta, osaamisesta ja työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista. Haastatteluiden perusteella heillä ei ole yhdenmukaista tapaa määrittää ammattitaidon, osaamisen tai henkilökohtaisten ominaisuuksien käsitteiden merkitystä ja sisältöä. Käsitteet olivat esimiehille entuudestaan tuttuja, mutta heidän näkemyksensä käsitteiden alasta tai merkityssisällöstä vaihtelivat paljon. Yhdenmukaisimmin esimiehet määrittivät ammattitaidon käsitteen.

Esimiehet katsoivat ammattitaidon merkitsevän poliisityössä muun muassa ammatillisia valmiuksia, osaamista, tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, työvälineiden hallintaa sekä käsitystä työstä ja sen kehittämisestä. Varsin samansuuntaisista näkemyksistä huolimatta esimiehet pitivät ammattitaidon käsitteen määrittämistä vaikeana ja olivat hieman epävarmoja sen suhteen, kuinka käsitteen sisältö tulisi pukea sanoiksi. Ammattitaidon käsitteen määrittämisen haastavuutta sekä esimiesten epävarmuutta ammattitaidon käsitteen määrittämisessä osoittavat esimerkiksi seuraavat haastattelukatkelmat.

*”Siis kyllä kai se on se että kykenee suoriutumaan siitä tehtävästään, mikä sulle kuuluu, että sillä tavalla kohtuudella ... etteikö kokis, että et ei oo tiedollisia tai*

*taidollisia valmiuksia sen tehtävän hoitamiseen tai ettei siitä pysty suoriutumaan edes pienellä opiskelulla.” (apMo1)*

*”Niin ... kyllähän se on sitä, että kuinka hyvin hallitsee sen ... välineiden käytön.” (pMo2)*

*”No sen pitää niin kun tavallaan ... jos mennään erikoisaloille tai sanotaan vähän vaativampaan rikostutkintaan ... sen kyllä pitää hallita se kokonaisuus. Eli siis ... kuinka mää nyt sen sanoisin.. eli sen pitää omaksua se sillä tavalla, että ei se sillai käy kun televisiossa näytetään ... sitä ei tule kun ... kokemuksen kautta sitä oppimista kun siinä työssä joutuu oleen.” (pMo4)*

*”Kyllä kai siinä on sillon se pohjana on tietysti se muodollinen koulutus, joka luo pohjan ammattitaidolle, ja ja tuota ... ja sitten niin ... osaa tehdä siihen ammattiin liittyviä asioita.” (PMo5)*

*”Ammattitaito sisältää tietysti kaikki tän teknisen ja taktisen ja tämmösen niin sanotun näppylätekniiikan ... siis kaiken tämmösen osaamisen.” (apMo6)*

Valtaosa esimiehistä katsoi osaamisen tarkoittavan käytännössä samaa kuin ammattitaito ja he määrittivätkin osaamisen yleensä juuri ammattitaidon käsitteen kautta. Ammattitaidon tavoin esimiehet katsoivat osaamisen tarkoittavan muun muassa tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, ammattitaitoisuutta, tiedon ja ammattitaidon soveltamista käytäntöön sekä toisaalta myös henkilön persoonaan liittyviä piirteitä. Alla olevat haastattelukatkkelmat ilmentävät osaamisen käsitteen määrittämisen haasteellisuutta sekä sitä, kuinka kompleksisina esimiehet kokivat ammattitaidon ja osaamisen käsitteiden sisällön.

*”Kyllä mä sisällyttäsin sen siihen ammattitaitoon, et se on niinkun tiedollista ja taidollista osaamista, et se on teorian tiedon soveltamista käytäntöön.” (apMo1)*

*”Osaaminen ja ammattitaito on yhtä sillon kun ... siis ne vaaditaan, jotta se pystyy sen työnsä tekeen. Koska ei ne ole tota ... ei voi mennä kirjasta kattoon että hetkinen, mites tämä juttu vaan se pitää osata se ... olla ammattitaitoinen ja tietää mistä narusta vedetään.” (pMo4)*

*”Tossa ammattitaidossa tulee se muodollinen puoli niin kun enempi esiin ja sitten osaaminenhan on semmosta henkilökohtaista taitamista tavallaan että semmosta tilanteeseen liittyvää niin kun ... no junailutaito vois olla yks semmonen mikä siihen helposti liittyy, että osaa tehdä asioita.” (PMo5)*

*”Osaaminen on mun mielestä sitten enemmän näiden äsken mainittujen niin kun soveltamista tiettyyn tilanteeseen ja tiettyyn käytäntöön ...” (apMo6)*

*”Osaaminen on ehkä sit niin kun tää tällanen teknisen tempun tekeminen et osaa tehdä laadukkaan kuulustelun... osaaminen mun mielestä käsittää enemmän niin kun sellasta kapeampaa osa-aluetta et toi ammattitaito ois yläkäs site sille sitten.” (apMo8)*

Esimiesten eri käsitteille antamat merkitykset erosivat kaikkein eniten henkilökohtaisten ominaisuuksien kohdalla. Henkilökohtaisten ominaisuuksien katsottiin merkitsevän muun muassa osaamista, ammattitaitoa, osaamisen soveltamista, työtehtävistä suoriutumisesta sekä erilaisia persoonaan liittyviä piirteitä. Vaikka henkilökohtaisten ominaisuuksien käsitteen merkitysalan määrittäminen olikin varsin moninaista ja epäyhtenäistä, yhdistävänä tekijänä voidaan kuitenkin pitää sitä, että henkilökohtaiset ominaisuudet nähtiin useimmin kaikkein merkityksellisimpinä tekijöinä suhteessa työn sujuvuuteen ja työstä suoriutumiseen, kuten seuraavat haastattelukatkelmat havainnollistavat.

*”Ja osaaminen niin se on tietysti se on tämmöstä opillista osaamista, käytännöllistä osaamista, ja sitten tämä henkilökohtaiset ominaisuudet on se, kuinka sitä osaamistaan käyttää.” (PM03)*

*”Perusammattitaito voi olla kaikilla sama ja voi niin kun perustasolla tehdä kaikki duunit, että niin kun pystyy, mutta se että henkilökohtaisilla ominaisuuksilla se tulee se suuntautuminen tietysti sitten, että missä on hyvä.” (PM05)*

*”No kyllä varmaan ... henkilökohtaisissa ominaisuuksissa se varmaan ihmisen asenne sitä tekemistä ja työtä kohtaan ... ja työkavereita kohtaan on ehkä tämmöistä henkilökohtaisista, henkisistä ominaisuuksista ehkä tärkeimpiä ...” (apM07)*

*”No se on tietysti aika laaja käsite mut siihen nyt varmaan kuuluu sit tietysti tää ammattitaito ja sit muut tämmöiset persoonalliset ominaisuudet, sosiaalisuus, millä tavalla henkilö toimii ryhmässä ja tota niin ... nää tavallaan työn ulkopuoliset ryhmädynamiikkaan liittyvät ominaisuudet ja tämmöset näin niin ne mää katso- sin ton käsitteen alle.” (apM08)*

Haastatteluiden perusteella esimiehet näkevät melko vähän eroa ammattitaidon ja osaamisen käsitteiden merkityssisältöjen välillä. Voidaankin sanoa, että ammattitaidon ja osaamisen käsitteet ovat esimiesten näkökulmasta lähes synonyymeja toisilleen. Työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien käsitteeseen esimiehet liittivät erityisesti osaamisen ja sen soveltamisen, työtehtävistä suoriutumisen sekä henkilön persoonaan kytkeytyviä merkityksiä. Työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien nähtiin myös olevan keskeinen tekijä henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen tehok- kaassa hyödyntämisessä ja tätä kautta myös sujuvassa ja tuloksellisessa työnteossa.

Eri esimiesryhmien ammattitaidon, osaamisen ja henkilökohtaisen ominaisuuksien käsitteille antamat merkitykset käyvä tiivistetysti ilmi taulukosta seitsemän. Käsitteiden määrittämisessä ei ole havaittavissa esimiehen hierarkkisesta asemasta riippuvia tai siihen kytkeytyviä merkityssisältöjä.

Taulukko 7. Ammattitaidon, osaamisen ja henkilökohtaisen ominaisuuksien määritelmät.

	Esimiesryhmä		
	Ylin johto	Päällystö	Alipäällystö
Ammattitaito	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammatillisia valmiuksia</li> <li>– osaamista</li> <li>– muodollista koulutusta</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tiedollisia valmiuksia</li> <li>– taidollisia valmiuksia</li> <li>– työvälineiden hallintaa</li> <li>– vuorovaikutustaitoja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tiedollisia ja taidollisia valmiuksia</li> <li>– osaamista ja sen kehittämistä</li> <li>– käsitystä työstä ja sen kehittämisestä</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>
Osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammattitaidon yläkäsite</li> <li>– tiedollisia valmiuksia</li> <li>– taidollisia valmiuksia</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammattitaitoisuutta</li> <li>– tiedollisia valmiuksia</li> <li>– taidollisia valmiuksia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammattitaidon osa-alue</li> <li>– tiedollisia valmiuksia</li> <li>– taidollisia valmiuksia</li> <li>– tiedon ja ammattitaidon soveltamista käytäntöön</li> </ul>
Henkilökohtaiset ominaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>– osaamisen soveltamista</li> <li>– työtehtävistä suoriutumista</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– osaamista ja ammattitaitoa</li> <li>– työtehtävistä suoriutumista</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– osaamista ja ammattitaitoa</li> <li>– työtehtävistä suoriutumista</li> <li>– persoonaan liittyviä piirteitä</li> </ul>

## 5.1.2 Toimintaympäristön muutosten vaikutukset

Tässä alaluvussa esitellään esimiesten näkemyksiä poliisityöhön vaikuttaneista toimintaympäristön muutoksista. Esimiesten haastattelut sisälsivät yhteensä 65 toimintaympäristön muutosta koskevaa haastattelukatkelmaa, joissa oli yhteensä 98 merkityksellistä ilmaisua. Ilmaisuihin on muodostettu kolme alaluokkaa, jotka ovat *ulkoinen toimintaympäristö*, *sisäinen toimintaympäristö* ja *poliisin yhteiskunnallinen asema*.

### *Ulkoinen toimintaympäristö*

Haastatteluissa esimiehet kuvasivat varsin yhdenmukaisesti sitä, kuinka kansainvälistyminen ja siihen kytkeytyvä yleinen yhteiskunnallinen kehitys on vaikuttanut poliisin ulkoiseen toimintaympäristöön. Poliisin toimintaympäristö on perinteisesti rakentunut vahvasti kansallisten olosuhteiden ja vaikuttimien ympärille ja kansainvälistymisen vaikutukset poliisityöhön ovat olleet vähäisiä. Suomalainen yhteiskunta perinteisesti on ollut huomattavasti nykyistä homogeenisempi ja poliisityön näkökulmasta erityisesti erilaisista kulttuurisista taustoista tulevien henkilöiden sekä ulkomaalaisten

matkailijoiden vaikutus poliisityöhön ja poliisityössä vaadittavaan osaamiseen on ollut melko vähäinen.

Haastateltujen esimiesten mukaan poliisin toimintaympäristö on viime vuosien aikana kokenut suuria muutoksia, jotka ovat merkittäväällä tavalla vaikuttaneet poliisin työhön ja poliisityössä vaadittavan osaamiseen. Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus ovat Suomessa lisääntyneet ja yhteiskunta on myös monin eri tavoin muuttunut aiempaa avoimemmaksi. Esimiesten näkemyksissä yhteiskunnan kansainvälistymisen vaikutukset koetaan kaikkein merkittävimmäksi ulkoisen toimintaympäristön muutostekijäksi, jonka myötä poliisityö ja siinä vaadittava osaaminen on muuttunut monimuotoisemmaksi ja edellyttää kansainvälisyyden mukanaan tuomien muutosten huomioimista. Esimiesten näkemyksiä yhteiskunnan kansainvälistymisen ja monimuotoistumisen lisääntymisen sekä tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin liittyvän kehityksen vaikutuksista poliisitoimintaan ilmentävät esimerkiksi seuraavat haastattelukatkelmat.

*”No siis perustyöhän ei oo sillä tavalla muuttunu mihkään, mutta tää ympäristö ja maailmahan on kyllä tässä 30 vuoden aikana tietenkin ... on muuttunu paljonkin.”* (PM03)

*”Täällä on paljon enemmän ulkomaalaisia ihmisiä, et rajat oli sillon aikanaan paljon suljetummat, matkustamista oli erilaisin konstein rajoitettu, nythän se on niin kun hyvin vapaata.”* (PM05)

*”Tää yhteiskunta on niin kun monimuotoistunut eli tää on niin kun monimutkaisempi huomattavasti, ja siihen liittyy tietysti tietotekninen kehitys, tietojärjestelmien kehitys, maailma on pienentynyt huomattavasti kaiken kaikkiaan sillä tavalla ja sit siihen liittyy tietysti tommonen kansainvälistyminenkin.”* (PM05)

*”EU:n yhdentyminen, sitten rajojen poistaminen, sehän tuo kielitaitovaatimuksia tietenkin ja järjestelmien yhteensopimisvaatimukset kasvaa, että ...”* (PM03)

### *Sisäinen toimintaympäristö*

Haastateltujen esimiesten näkemyksen mukaan myös poliisin sisäisessä toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Merkittävimpiä näistä ovat olleet poliisihallinnon rakenteessa ja poliisitoiminnan sisäisessä organisoitumisessa tapahtuneet muutokset. Haastatteluissa esimiehet kuvasivat, kuinka poliisin tehtävät olivat aiemmin vahvasti sektoroituneet yksiköihin ja osastoihin. Lisäksi poliisitoiminnasta puuttuivat valtakunnallisesti yhtenäiset toimintamallit, mikä puolestaan johti siihen, että yksiköt ja työyhteisöt joutuivat kehittämään omia yksikkökohtaisia ja yksilöllisiä toimintatapoja. Esimiesten mukaan myös henkilöstön tehtäväkuvat olivat aiemmin melko kapea-alaisia ja poliisityössä vaadittava osaaminen oli vahvasti tehtävisidonnaista.

Esimiehet katsovat, että vaikka poliisin perustehtävät eivät olekaan juuri muuttuneet, on poliisitoiminta kuitenkin lähes kokonaisuudessaan organisoitu ja konseptoitu uudella tavalla. Poliisihallinnossa toteutettujen rakenteellisten muutosten myötä poliisitoiminta on hajautunut alueellisesti melko suuriin toimintayksiköihin. Poliisitoiminta perustuu nykyisin myös vahvasti valtakunnallisesti yhtenäisiin toimintamalleihin. Lisäksi tekninen kehitys on tuonut poliisityöhön uusia työmenetelmiä ja -välineitä, jotka edellyttävät henkilöstöltä erityisosaamista, tai kuten yksi haastateltava asian ilmaisi, *”nippelitiedon ja härpättimien”* hallintaa. Poliisin valtakunnallisten toimintamallien kehittymistä sekä esimerkiksi poliisitoiminnan teknistymistä havainnollistavat seuraavat esimiesten haastattelukatkelmat.

*”Niin kyllähän toi yleensä taktinen ajattelu ja osaaminen niin se on niin kun miehistötasolta niin ihan käsittämättömän paljon muuttunut ... ei silloin ollut yhtenäisiä toimintamalleja eikä sellasia.”* (apMo6)

*”Et kyllähän sitä niin kun aika pienellä koulutuksella on tultu siis poliisin perustyötä tekemään ... kyllä se aika vaatimaton on loppuviimein ollu eikä nää toimintamallit ja muut ... mitään tietoa niistä ollu siihen aikaan ... työyhteisöt on kasvatanut omia mallejansa.”* (PMo5)

*”Poliisitoiminta on teknistymässä, se on teknistynyt tietysti koko ajan, mutta ehkä semmosta teknistä nippelitietoa tarvitaan erilaisten teknisten härpättimien hallintaan enemmän kuin aikaisemmin ...”* (apMo7)

### *Poliisin yhteiskunnallinen asema*

Poliisityöhön vaikuttaneista toimintaympäristön muutoksista keskusteltaessa haastateltavat toivat esiin myös poliisin yhteiskunnallisen aseman ja siinä tapahtuneita muutoksia. Esimiehet kuvasivat, kuinka poliisin auktoriteetti ja yhteiskunnallinen asema vain muutama vuosikymmen sitten rakentuivat vahvasti poliisiorganisaation ja -instituution historialliseen taustaan ja tämän myötä kansalaisten poliisia kohtaan kokeman arvostuksen sijaan pikemminkin tietynlaiseen ”herran pelkoon”. Haastateltavat myös katsoivat, että poliisityössä korostuivat noina aikoina erityisesti järjestyksenpidolliset toimet ja tehtävät esimerkiksi rikosten ennalta ehkäisyn sijaan.

Esimiehet katsovat poliisin aseman yhteiskunnassa ja esimerkiksi toimivaltuuksien perustuvan nykyisin lähes yksinomaan lainsäädännön tuomaan asemaan ja erittäin tarkoin säädeltyihin ja rajattuihin toimivaltuuksiin. Esimiehet myös kokivat, että osa kansalaisista on jo pitkään ollut varsin hyvin tietoisia omista oikeuksistaan, ja että kansalaisten taholta poliisin toimintaa arvioidaan nykyisin yhä useammin myös varsin kriittisesti. Samoin myös poliisin sisällä kiinnitetään nykyisin paljon aiempaa enemmän huomioita oman toiminnan tarkasteluun ja lainmukaisuuden arviointiin.

Esimiesten näkemyksen mukaan poliisin yhteiskunnallista roolia leimaa nykyisin vahva näkemys poliisityön palveluluonteesta. Myös poliisin sisällä oma rooli ja nähdään enemmän kansalaisten ja yhteiskunnan palvelutehtäväksi aiemman hallinta- ja kurinpitotyyppisen ajattelutavan sijaan. Nykyisin myös kansalaisilta saatua palautta sekä oman toiminnan sisäistä arviointia hyödynnetään aiempaa enemmän poliisitoiminnan kehittämisessä.

Poliisitoiminnassa korostunutta palvelunäkökulman ja laillisuusvalvonnan roolia sekä kansalaisten oikeuksiin liittyvän tietoisuuden kasvua yhteiskunnassa ilmentävät esimerkiksi seuraavat haastattelukatkkelmat.

*”Ennen poliisit operoi auktoriteetilla ja sanotaanko vaikka ... pelolla ja kunnioituksella.” (PM03)*

*”... ennen ei välttämättä niin kovasti koettu poliisia palveluammattiksi ... et se oli vähän niin kun jumalasta seuraava, kuninkaan poika joka ärhentelee kansalaisille.” (PM03)*

*”Siis ei ... ei tota ... ei paljon humalaisten kannattanu tulla ... eikä yleisö kauheesti kyllä tota kyselly eikä lehtimiehet ollu niin aktiivisia ...” (pM04)*

*”Sehän on ihan tommosesta yleisestä tietoisuudesta johtuva, että eihän poliisilla mitään muuta valtaa ole muuta kun se mitä lainsäädäntö sille antaa ja tehtävät ... ei se voi siitä yhtään enemmän remennellä, jos se rupee rementeleen niin sehän tutkitaan poliisirikoksena.” (PM03)*

*”Et tota ... sanotaan että vaatimustaso on kasvanut ... siis ihmiset niin kun vaatii siis ... ne on tietoisempia oikeuksistaan, se on minusta niin kun ihan selvä asia.” (PM05)*

*”Jos vaikka niin kun viimeistä kymmentä vuotta miettii niin ... siis kaikki meidän toiminta ja toimivalta ne on niin tarkkaan säädelty lainsäädännössä et sanotaan että sille innovatiivisuudelle sille jää aika vähän tilaa.” (apM06)*

Esimiesten haastatteluiden perusteella muodostettu poliisin toimintaympäristön muutoksia koskeva kuvauskategoria sekä siihen sisältyvien alakategorioiden (luokkien) keskeiset piirteet käyvät ilmi taulukosta kahdeksan.



Taulukko 8. Toimintaympäristön muutosten vaikutusten keskeiset piirteet.

Toimintaympäristön muutosten vaikutukset ja niiden keskeiset piirteet	
Ulkoinen toimintaympäristö	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yhteiskunnan kansainvälistyminen ja monimuotoistuminen lisääntynyt</li> <li>– kansainvälistyminen ohjaa myös poliisityön muutoksia</li> <li>– monikulttuurisuus tuonut uusia osaamisvaatimuksia</li> <li>– yhteiskunta myös muutoin monimutkaistunut ja teknistynyt</li> </ul>
Sisäinen toimintaympäristö	<ul style="list-style-type: none"> <li>– poliisitoiminta organisoitu ja konseptoitu uudelleen</li> <li>– poliisitoiminta hajautunut alueellisesti suuriin yksiköihin</li> <li>– yhtenäiset toimintamallit kehittyneet ja ohjaavat toimintaa</li> <li>– tekninen kehitys tuonut uusia työmenetelmiä ja -välineitä, jotka edellyttävät erityisosaamista</li> </ul>
Poliisin yhteiskunnallinen asema	<ul style="list-style-type: none"> <li>– perustuu lainsäädännön tuomaan asemaan</li> <li>– toimivalta ja oikeudet tarkoin säädeltyjä</li> <li>– palvelunäkökulma ja laadunvalvonta korostunut</li> <li>– palaute ja toiminnan arviointi ohjaavat kehittämistä</li> </ul>

### 5.1.3 Osaamisen luonne ja merkitys

Seuraavaksi tutkimuksessa kuvataan, millaisena esimiehet näkevät ammatillisen osaamisen luonteen ja merkityksen poliisityössä. Esimiesten haastatteluissa oli yhteensä 65 osaamisen luonnetta ja merkitystä käsittelevää haastattelukatkelmaa, ja ne sisälsivät 72 merkityksellistä ilmaisua. Ilmaisuista on muodostettu kaksi alaluokkaa, jotka ovat *osaamisen luonne* ja *osaamisen merkitys*.

#### *Osaamisen luonne*

Poliisityössä vaadittavan osaamisen luonteessa on esimiesten mukaan tapahtunut merkittäviä muutoksia, mikä on toimintaympäristön muutokset sekä yleinen yhteiskunnallinen kehitys huomioiden varsin ymmärrettävää. Toisaalta esimiesten näkemykset poliisityön osaamisen luonteesta myös eroavat toisistaan tietyiltä osilta. Haastateltavien varsin yhdenmukainen näkemys kuitenkin on, että varsinkin aiemmin poliisin peruskoulutuksen sekä ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen rooli suhteessa poliisityössä vaadittavaan osaamiseen ja sen kehittymiseen on ollut melko vähäinen. Esimiehet katsovat, että kokemuksellista osaamista on työyhteisön sisällä myös perinteisesti arvostettu muodollista koulutusta enemmän. Osaaminen on haastateltujen esimiesten mukaan ollut aiemmin varsin kapea-alaista, tehtävisidonnaista ja tehtävittäin

erikoistunutta. Osaaminen on myös kehittynyt ensisijaisesti työyhteisön sisällä työn tekemisen kautta ja perustunut näin vahvasti juuri kokemukselliseen osaamiseen.

Esimiehet ovat melko yksimielisiä myös siitä, että viimeisinä vuosina poliisihallinnon työntekijöiden yleinen koulutus- ja osaamistaso on noussut. Samoin he katsovat poliisin peruskoulutuksen sekä ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen laajuuden ja tason nousseen. Yhteinen näkemys haastateltujen esimiesten keskuudessa vallitsee myös sen suhteen, että viime vuosina poliisityössä on lisääntyvässä määrin korostunut erityisesti tiedollinen osaaminen sekä taktisen ja teknisen osaamisen merkitys.

Esimiesten näkemykset eroavat sen sijaan esimerkiksi ammattitaidon ja osaamisen luonteen ja tason kehittymisen suhteen. Osa esimiehistä katsoi poliisien tehtäväkohtaisen erikoisosaamisen vähentyneen sekä osaamisen ja ammattitaidon sektoroituneen, kaventuneen ja laskeneen. Osa esimiehistä puolestaan koki esimerkiksi henkilöstön taktisen ja teknisen osaamisen kehittyneen. Yhtenäisempi kokemus esimiehillä oli sen suhteen, että poliisin henkilöstön ammattitaidolle asetetaan nykyisin aiempaa suurempia odotuksia, ja että henkilöstön vähentyessä monialaisen osaamisen merkitys on huomattavasti korostunut. Poliisialan yleisen koulutus- ja osaamistason nousua sekä toisaalta poliisialan osaamiselle asetettujen odotusten kasvua ilmentävät esimerkiksi seuraavat haastattelukatkelmat.

*”... ei voi mennä kirjasta kattoon että hetkinen, mites tämä juttu vaan se pitää osata se ... olla ammattitaitoinen ja tietää mistä narusta vedetään.”* (pMo4)

*”Tämmönen tiedollinen esimerkiksi näiden järjestelmien tunteminen ja ja yleinen sivistystason nousu, kaikkihan nämä on vaikuttanut siihen, että myöskin niin kun virkakunnan ammattitaidolle asetetaan suuremmat odotukset.”* (PMo3)

*”Poliisin pohjakoulutushan on noussu, että tota, ennen on ollu hyvinkin pienellä pohjakoulutuksella porukkaa niin nythän täällä on tota yliopistotutkinto vähän yhdellä sun toisella täällä ja kuitenkin tekee ihan siis tavallaan monestikin niin kun perustyötä.”* (PMo5)

*”Kun on yhä vähemmän tekijöitä niin ehkä pitää osata monipuolisemmin ... osata asioita, et ei voi vain niin kun tota ... sä et voi jäädä niin kun kapea-alaiseksi asian-  
tuntijaksi enää vaan sun pitää osata laajalti asioita ...”* (apMo7)

Haastatteluissa esimiehet kuvasivat poliisityössä vaadittavan osaamisen luonnetta myös yksilön toiminnan näkökulmasta. Tämä onkin varsin tärkeää, sillä muodostuuhan onnistunut tai epäonnistunut työsuoritus aina viime kädessä yksilön kokonaisvaltaisesta toimimisesta tilanteesta. Toisaalta voidaan myös katsoa, että työntekijän osaaminen kytkeytyy aina myös koko työyhteisöön sekä siihen, kuinka henkilö itse suhtautuu omaan työhönsä ja ammattiinsa. Esimiesten haastatteluiden perusteella vaikuttaa siltä,

että poliisin henkilöstön suhtautumisessa poliisin ammattia ja poliisityötä kohtaan on tapahtunut selviä muutoksia.

Esimiesten mukaan varsinkin aiemmin valtaosa poliiseista oli erittäin vahvasti sitoutuneita omaan työhönsä. Poliisit arvostivat omaa ammattiaan ja työtään niin paljon, että työyhteisöön kuuluminen koettiin tietyllä tavalla kunnia-asiaksi. Oman työn vahvasta arvostamisesta oli seurauksena myös se, että eri työryhmien ja yksikköjen välille syntyi positiivisessa hengessä tapahtunutta kilpailua niin osaamisen, työn tuloksellisuuden kuin työn laadunkin suhteen. Sitoutuminen ja motivaatio omaa työtään kohtaan tuottivat työntekijöille työniloa sekä lisäsivät työn tuloksellisuutta ja onnistuneita työsuorituksia, jotka esimiesten taholta huomioitiin muun muassa vahvana luottamuksena omiin alaisiin.

Haastatellut esimiehet katsoivat, että poliisin henkilöstön suhtautumisessa omaa työtään kohtaan on viimeisten vuosien aikana ollut havaittavissa selviä muutoksia. Esimiesten mukaan muun muassa oman ammattikunnan ja ammattitaidon arvostaminen sekä työmotivaatio ja työhön sitoutuminen ovat poliisissa vähentyneet, vaikka toisaalta odotukset poliisin henkilöstön ammattitaitoa kohtaan ovat samanaikaisesti yhteiskunnassa nousseet. Muutokset heijastuvat esimiesten mukaan usein suoraan myös työntekijän käyttäytymiseen. Työntekijöiden sisäisen motivaation ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tärkeyttä sekä toisaalta henkilöstön oman ammattitaidon arvostuksessa tapahtunutta muutosta ilmentävät esimerkiksi seuraavat haastattelukatkkelmat.

*”Et sillon se sen oman tehtävän itsearvostus oli aika korkealla, että et se oli niinkun kunnia-asia kuulua johonkin tämmöseen ryhmään, joka pysty selvittämään niitä juttuja ... ja sillä jopa kilpailtiin, että ketkä pysty selvittämään ... semmosta ei oo tänä päivänä havaittavissa”* (apMo1)

*”Ne jotka oli hyviä kuulustelijoita niin ne oli jotenkin paneutuneempia siihen aiheeseen ... ne ... ne tykkäs siitä kuulustelemisesta, ne oli jo aikaisemmin saanu hyviä tuloksia ja onnistunu siinä.”* (apMo1)

*”... mutta kyllä ne osas tehdä työnsäkin, ei niitä tarvinnu mennä paikkaan että tiesi just tarkkaan kun porukka otettiin koolle ... just tarkkaan kuka tekee mitäkin.”* (pMo4)

*”Valitettavan monesti se menee henkilökohtaisiin ominaisuuksiin että siis tulee esimerkiksi asiakaspalautetta tai valituksia niin monesti mennään silloin siihen käyttäytymiseen.”* (PMo5)

*”Sitten kun on oikeet ihmiset oikeessa paikassa ja nää asiat on niin kun kohallaan niin tota hommat vaan niin kun luistaa.”* (PMo5)

## Osaamisen merkitys

Esimiehet katsovat, että osaamisen keskeisenä merkityksenä on sujuva ja menestyksellinen työstä suoriutuminen. Poliisitoiminta on aiemmin perustunut nykyistä enemmän yksilösuoritukseen kuten henkilökohtaiseen asiakaspiirin tuntemiseen tai erityisen vahvaan henkilökohtaiseen sitoutumiseen esimerkiksi tutkittavana olevien rikosten selvittämiseksi. Tämän vuoksi osaamisessa on korostunut enemmän kokemuksellinen, työn tekemisen kautta kehittynyt osaaminen. Toimintaympäristön muutosten myötä osaamisen merkityksessä sekä onnistuneessa työsuorituksessa ja yksilöiden toiminnassa nähtiin korostuvan enemmän esimerkiksi tiedon hallinta ja tekniseen osaamiseen liittyvät tiedot ja taidot. Seuraavat haastattelukatkelmat osoittavat, että esimiehet liittivät ammatilliseen osaamiseen myös työn tuloksellisuuden sekä hyvän asiakaspalvelun korostuneen merkityksen.

*”Mun mielestä nyt pitää ymmärtää se, että me tarvitaan koulutettuja poliiseja, poliisiammatti ei oo enää semmonen tota ... lapiomiehentyö, niinkun monet sen haluais olevan vieläkin.”* (apMo1)

*”... sitten tekniikan mahdollisuudet tietysti on kehittynyt, mutta ... ei se perustyö nyt varmaan oo mihinkään hävinny, etteikö se oo samat vaatimukset ...”* (pMo2)

*”Ryhmänjohtajatehtävässä niin joutu tietysti aina miettimään, että ketä laittaa kuulustelemaan esimerkiksi ... et ketkä on semmosia että ne saa tuloksia kuulustelussa ja niin edespäin.”* (apMo1)

*”Mä luin näitä pöytäkirjoja et jos siellä oli hyvin tehtyjä kuulusteluja ja hyvin laadittuja pöytäkirjoja niin siitä tuli semmonen tunne että tää kaveri osaa tän homman.”* (apMo1)

*”Jos se, joka on sitä ilmoitusta vastaanottamassa ei hallitse sitä asiaa tai ei hallitse niitä tietojärjestelmiä jota siinä pitäisi käyttää niin se heijastuu siihen koko tilanteeseen sillä tavalla, että asiakasta pomppootetaan taikka ei palvella hyvin.”* (PMo3)

Esimiesten oma vahva poliisiammatillinen osaaminen on näyttäytynyt esimiehille itselleen heidän auktoriteettinsa tukena ja vahvistajana. Esimiehet kokivat, että varsinkin aiemmin heidän tuli olla tiedollisella ja taidollisella tasolla alaisiaan edellä ja omata työhön liittyvä viimeisin tietämys. Toisaalta alaisten vahva ammatillinen osaaminen loi perustan esimiehen luottamukselle oman ryhmänsä työntekijöitä kohtaan. Kun esimiehet tunsivat hyvin ryhmänsä jäsenten yksilöllisen osaamistason, luottamus päteviksi tiedettyjä työntekijöitä kohtaan oli haastatteluiden perustella varsin suurta eikä esimiehillä ollut tarvetta työntekijöiden työn tekemisen tai työn laadun seurantaan.

Toimintaympäristön ja työelämän muutosten myötä esimiesten auktoriteetti-  
asemassa on tapahtunut kuitenkin selkeä muutos. Haastatellut esimiehet katsoivat,

ettei esimiehen asema auktoriteettina enää perustu heidän tiedolliseen ja taidolliseen osaamiseensa. Esimiehet myös kokivat aivan luonnollisena tilanteen, jossa he itse joutuvat kysymään neuvoa ryhmänsä jäseniltä jonkin yksittäisen asian suhteen, kuten esimerkiksi alla oleva haastattelukatkelma osoittaa.

*”Kyllähän kaikki tällainen tekniikan ja meidän poliisijärjestelmien suhteen niin alaiset on tosi taitavia ... et kyllä joutuu meneen joskus ite kysyyn et voisitko sää neuvoa, et määkään en tiedä ...” (apMo6)*

Haastatteluissa esimiehet kuvasivat, että henkilön osaaminen ei ole välttämättä ohjannut henkilöiden sijoittamista työtehtäviin tai selkeästi vaikuttanut myöskään heidän urakehitykseensä. Esimiehen vaikutusvalta työntekijän työtehtäviin sijoittumisessa tai uralla etenemisessä oli suuri. Samoin myös koulutusvalinnat saattoivat tapahtua yksittäisen esimiehen itsenäisinä ratkaisuin. Nykyisellään esimerkiksi ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen osallistuvien henkilöiden valintamenettelyt ja -perusteet ovat kuitenkin kehittyneet oikeudenmukaisimmiksi ja tasapuolisemmiksi. Toisaalta osaamisen merkitys henkilön urakehitykseen tai työtehtävien määrittämiseen ei edelleenkään ole ainoa yksittäinen tekijä, sillä yhä edelleen päätöksenteossa huomioidaan myös henkilön persoonana sekä sopivuus ryhmän tai työyhteisön jäseneksi, kuten seuraavat haastattelukatkelmat osoittavat.

*”Ne jotka oli hyviä kuulustelijoita niin ne oli jotenkin paneutuneempia siihen aiheeseen ... ne ... ne tykkäs siitä kuulustelemisesta, ne oli jo aikaisemmin saanu hyviä tuloksia ja onnistunu siinä.” (apMo1)*

*”Tietysti onhan toi selvä asia, että jos henkilöllä on taipumusta johonkin ja henkilökohtaista viehtymystä johonkin tehtävään ja sitten peräti hankkii ... sanotaanko jonkinnäköisiä kannuksia siihen suuntaan niin totta kai ne huomioidaan ... siis hänen sijoituksessaan.” (PMo3)*

*”Tietysti tää valikoituminen johonkin yksittäiseen ryhmään, tiimiin jäseneksi niin sehän ei oo sitten pelkästään osaamiskysymys vaan se on myös tällainen sitten henkilökemialkysymys ...” (PMo5)*

Vaikka osaamisen luonteessa ja merkityksessä onkin tapahtunut selkeitä muutoksia, vaikuttaisi siltä, että esimiestason näkemys tulokseksista työntööstä ja sen perusteista ei sen sijaan ole juurikaan muuttunut. Esimiehet katsovat varsin yhteneväisesti tulokseksista ja menestyksellisen poliisitoiminnan perustuvan ensisijaisesti laadukkaisiin yksilötason suorituksiin, mihin liittyen he katsoivat ammatillisen osaamisen lisäksi myös työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien ja persoonan olevan merkittävässä roolissa. Esimiehet pitävät myös yleisesti vuorovaikutustaitoja tärkeänä osana poliisityötä, vaikka toisaalta tekninen kehitys onkin heidän mukaansa vähentänyt henkilökohtaista ja kasvokkaista vuorovaikutusta.

Haastatteluiden perusteella muodostettu osaamisen luonnetta ja merkitystä koskeva kuvauskategoria sekä siihen sisältyvien alakategorioiden (luokkien) keskeiset piirteet poliisihallinnossa käyvät ilmi taulukosta yhdeksän.

Taulukko 9. Osaamisen luonteen ja merkityksen keskeiset piirteet.

Osaamisen luonteen ja merkityksen keskeiset piirteet	
Osaamisen luonne	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yleinen koulutus- ja osaamistaso poliisissa noussut</li> <li>– yhteiskunnan ja poliisiyön kautta osaamiselle asetetaan aiempaa enemmän odotuksia</li> <li>– osaamisvaatimukset muuttuneet laaja-alaisemmiksi ja monipuolisemmiksi ”oman ammattitaidon ja osaamisen arvostus vähentynyt</li> <li>– henkilökohtaisten ominaisuuksien ja persoonan rooli tärkeä</li> </ul>
Osaamisen merkitys	<ul style="list-style-type: none"> <li>– turvaa työstä suoriutumisen ja työn laadun sekä tuottaa hyvää asiakaspalvelua</li> <li>– tiedollisen sekä teknisen ja taktisen osaamisen merkitys kasvanut</li> <li>– tukee esimiestyötä ja vähentää kontrollin tarvetta</li> <li>– tukee kiinnostaviin tehtäviin hakeutumista</li> <li>– tiedon hallintaan ja tekniikkaan liittyvän osaaminen korostunut</li> <li>– lisää työmotivaatiota ja työhön sitoutumista</li> </ul>

#### 5.1.4 Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen

Esimiesten haastatteluissa oli yhteensä 71 osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä koskevaa haastattelukatkelmaa ja ne sisälsivät 87 merkityksellistä ilmaisua. Ilmaisuihin on muodostettu kolme alaluokkaa, jotka ovat *osaamisen tunnistaminen*, *osaamisen hyödyntäminen* sekä *hyödyntämistä rajoittavat tekijät*.

##### *Osaamisen tunnistaminen*

Haastatteluiden perusteella esimiehet pyrkivät tunnistamaan mahdollisimman hyvin oman yksikkönsä henkilöstön osaamistason ja näin hyödyntämään tehokkaasti henkilöstön osaamista. Erityisesti lähiesimiesten roolia pidettiin osaamisen tunnistamisessa keskeisenä ja haastattelujen perusteella ainakin osa esimiehistä kokee tuntevansa hyvin oman yksikkönsä henkilöstön osaamistason.

Osa esimiehistä katsoi, että osaamisen tunnistamista vaikeuttavat poliisihallinnossa viime vuosien aikana toteutetut organisaatiomuutokset, jotka ovat kasvattaneet yksikkökokoja, laajentaneet toiminta-alueita sekä näiden seurauksena myös etäännyttäneet esimies–alais-suhteita. Esimiesten näkemyksen mukaan ainakin osa henkilöstön osaamispotentiaalista jää esimiestyön etäntymisen vuoksi esimiehiltä huomaamatta. Tämän vuoksi esimiehet pitivät systemaattisia ja säännönmukaisesti toteutettavia osaa-

miskartoituksia poliisihallinnossa tärkeinä, kuten esimerkiksi seuraavat haastattelukatkkelmat osoittavat.

*”Kyllähän se on se lähiesimies varmaan joka sen tunnistaa parhaiten, että ... et kuka on äidinkieleltään sellanen että pystyy tuottamaan kuulustelutekstiä ja ... se aika nopeesti muotoutuu se käsitys työntekijästä ...” (pMo2)*

*”Osa siitä osaamisesta varmaan on ihan pimennossakin, että tota ... kyllä siinä varmaan on tekemistä siinä suhteessa olis ... et se on sitten aika paljon semmonen työyhteisön kulttuuriin ja johtamiskulttuuriinkin liittyvä kysymys, siinä mennään ihan tohon lähiesimiestyöhön ja tota ... sille tasolle lähinnä.” (PMo5)*

*”... et kyl niin kun seuranta, ja seurannan ja keskusteluiden kautta se ammattitaidon ja osaamisen kartoittaminen on varmaan niin kun avainasemassa.” (apMo6)*

*”Vois näitä yleiselläkin tasolla tai ainakin laitostasolla hallinnossa enemmänkin kartoittaa oikeesti niin kun ihmisten osaamista ja sitä, että onko ne oikeesti semmossa työtehtävässä, missä niitten osaaminen tulee hyödynnettyä parhaiten, koska yleensä se motivoi sitä työntekijää itseäänkin kun se pääsee semmoseen tehtävään, missä se kokee olevansa hyvä ja missä se pystyy sitä omaa osaamistaan parhaiten hyödyntämään.” (apMo8)*

### *Osaamisen hyödyntäminen*

Osaamisen tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen hyödyntämisen tulisi lähteä liikkeelle suunnitelmallisesta työn organisoinnista. Haastatteluiden perusteella työn organisointi ja henkilöiden työtehtäviin sijoittaminen on poliisihallinnossa ohjautunut kuitenkin paljolti muiden kuin toiminnallisten tarpeiden kautta tai poliisiyksiköiden oman päätöksenteon mukaisesti. Esimerkkinä tästä esimiehet mainitsivat ylemmältä taholta ohjatut organisaatiomuutokset, joiden tavoitteena on esimiesten näkemyksen mukaan ollut tehokkuuden parantaminen erityisesti taloudellisesta näkökulmasta.

Työn ja toimintojen organisointiin liittyviä muutoksia on poliisissa tapahtunut aivan viime vuosiin saakka ja toteutettujen muutosten taustalla on voimallisimmin vaikuttanut julkisen hallinnon supistuva rahoitus sekä siihen liittyvä pyrkimys toiminnallisen ja taloudellisen tehokkuuden maksimoimiseen kaikilla julkishallinnon sektoreilla. Toisaalta esimiehet katsoivat, että varsinkin aiemmin poliisitoiminnassa on myös ollut tehostamisen varaa, mutta ylhäältä johdettuja organisaatio- ja muita toiminnallisia muutoksia ei ole yksiköissä nähty oikeaksi tavaksi kehittää toimintoja eikä toteutettujen muutosten ole myöskään koettu lisäävän toiminnallista tehokkuutta. Esimiesten mukaan poliisihallinnosta on myös osittain puuttunut laajempi yhtenäinen näkemys poliisitoiminnasta ja sen tavoitteista, mikä on omalta osaltaan heikentänyt mahdollisuuksia toimintojen kehittämiseen ja tehostamiseen sekä henkilöstön ja ole-

massa olevan osaamisen tehokkaaseen hyödyntämiseen, kuten alla olevista haastattelukatkelmista ilmenee.

*”Mutta kyllä mää sanosin näin, että jos tämmösiä organisaatiomuutoksia tehdään rajuja niin ei sitä kysymättä ... niin ei sitä kyllä työmotivaatio kovin korkealla ja kyllähän sen näki ...” (pMo4)*

*”No, musta tuntuu, että ... että tota et siellä ei ollu niinkun määritelty niitä tavallaan niitä tavoitteita et niitä ei ollu määritelty riittävästi eikä niihin oltu sitouduttu riittävästi, että et niitten osalta olis pitäny käydä semmosta keskustelua että tavallaan vähän niinkun siihen tyyliin et mihin kukin sitoutuu ...” (apMo1)*

*”Ei se ehkä tota ollu niin tehokasta se toiminta kun se ois voinu olla.” (apMo1)*

*”No kyllä varmaan ennen oli semmosta varmaan joutokäyntiä enemmän kuin tänä päivänä.” (pMo2)*

Poliisihallinnossa toteutetuilla muutoksilla on organisaatioiden rakenteellisten uudistusten lisäksi ollut vaikutuksia erityisesti henkilöstömäärään ja sitä kautta myös henkilöstövoimavarojen käyttöön ja yksittäisten työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen. Haastatellut esimiehet ilmaisivat, että henkilöstön käyttöä on henkilöstöresurssien vähenemisen myötä jouduttu operatiivisissa yksiköissä organisoimaan uudella tavalla ja pyrkimyksenä on ollut olemassa olevien resurssien entistä tehokkaampi hyödyntäminen. Toiminnallisen tehokkuuden paranemisen lisäksi uudistuksilla on pyritty vastaamaan myös poliisitoiminnassa korostuneen asiakaspalvelunäkökulman tuomiin uusiin haasteisiin.

Vaikka poliisin henkilöstömäärä on vähentynyt ja työntekijöille asetetut vaatimukset sekä työtahti ovat kasvaneet, ovat haastatellut esimiehet kuitenkin epävarmoja sen suhteen, onko poliisin toiminnallinen tehokkuus sittenkään aidosti lisääntynyt. Riippumatta siitä, onko tehokkuuden lisääntyminen aitoa tai näennäistä, muutokset ovat esimiesten mukaan tuoneet esimiestyöhön uusia haasteita. Esimerkiksi toiminta-alueiden laajentuminen edellyttää sekä esimiehiltä että muulta henkilöstöltä kykyä toimia saumattomasti yhdessä kenties aiemmin täysin tuntemattomien kollegoiden kanssa, jolloin niin esimiestoiminta kuin myös valtakunnallisesti yhtenäisten toimintamallien merkitys ja hallitseminen poliisitoiminnassa korostuvat.

*”Sitä henkilömäärää mietitään enempi päällikkötasolla ja se näkyy sitten tutkijoiden määrän supistumisessa ja ... mut mut ... ei se tehokkuus oo kyllä lisääntynyt että en mää usko kuitenkaan että ... niin paljon kun olis luullu tässä vuosien mitaan ...” (pMo2)*

*”Nythän meillä on tilanne se, että meillä ei ole tämmöstä poliisiasemalla lainausmerkeissä oleilevaa joukkoa, meillä on kaikki jotka on poliisiasemalla ne on tutkinnassa olevia, niille tulee koko ajan juttuja, se on laskettu se määrä niin, että*



*ne on työllistettyjä. Ja muut hoitaa valvontaa ja partiointia ja hälytyskeikkoja. Tää on tällai niin kun konseptoitunut eri lailla.” (PMo3)*

*”Ja sitten kun töitä tehdään hirveen hajallaan ... jos mietit et meillä on yksiköitä niin yks on tuolla ja toinen on sadan kilometrin päässä ja kenttäjohtaja on jos-sain siinä välissä ja pitäis pysyä kartalla, et mitä ne tekee ... et se on aika haaste.” (apMo6)*

Henkilöstön osaamisen hyödyntämisessä on keskeistä, että työntekijän osaaminen sekä henkilökohtaiset kyvyt ja persoona vastaavat niitä työtehtäviä, joihin henkilö on sijoitettuna. Haastatteluissa esimiehet kuvasivat, että henkilöitä työtehtäviin sijoitettaessa yksilön osaaminen tai henkilökohtaiset kyvyt eivät välttämättä ole aina tulleet täysin huomioiduiksi eikä henkilöiden osaamista tästä näkökulmasta katsottuna myöskään ole kyetty maksimaalisesti hyödyntämään.

Henkilöstön työtehtäviä määritettäessä pyritään kuitenkin aiempaa enemmän huomioimaan myös työntekijän henkilökohtaiset kyvyt ja ominaisuudet. Esimiesten suhtautumista henkilöiden osaamispotentialiin tehokkaampaan hyödyntämiseen kuvaa yhden haastatellun ilmaisu pyrkiä saamaan *”oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin, oikeille paikoille”*. Työntekijän henkilökohtaisilla kyvyillä ei esimiesten mukaan tarkoiteta pelkästään henkilön osaamista vaan yhtä lailla myös persoonaa ja sopivuutta niin kyseiseen tehtävään kuin tietyn työryhmän jäseneksikin, kuten seuraavat haastattelukatkelmat osoittavat.

*”Kyllä mää sanoisin näin ... että henkilökohtaisesti, että kyllä pikkusen on ollut aina vähän niinkin, että onko sitten aina paras mies ollut ... ja on sitten tämmösiä, jotka eivät oo esimiesten mieleen ... joku saattaa olla hiton hyvä, mutta tota ... mutta kun sanoo väärässä paikassa jollekin vähän korkeammalle väärän asian ... näitäkin mulla on kokemuksia niin että kyllä se aika nopeesti ...” (pMo4)*

*”Sanotaanko, että on niitä henkilöitä, jotka on siis aikaa nähty, että ne on hyviä mutta kun ne ei oo sitten kuitenkaan virkauralla edenny haluamallaan tavalla, niin se vähän passivoituu sitten, koska ei se ole aina ollut ihan objektiivista noi valinnat.” (pMo4)*

*”Kyllähän se nimittäin semmonen juttu on että jos kaikki tekee kaikkee mutta kaikista ei oo kaikkeen ...” (pMo4)*

*”Ja sitten tietysti onhan toi selvä asia, että jos henkilöllä on taipumusta johonkin ja henkilökohtaista viehtymystä johonkin tehtävään ja sitten peräti hankkii ... sanotaanko jonkinnäköisiä kannuksia siihen suuntaan niin totta kai ne huomioidaan ... siis hänen sijoituksessaan.” (PMo3)*

*”Kyllähän sitä jossain määrin kuullaan ... no niitä esimiehiä, jotka siinä vastaa siitä toiminnasta ja sitten sitä ryhmää, että tota täytyy huolehtia siitä, että ne ryh-*

*män jäsenten kemiat toimii ja että ei olla siellä törmäyskurssilla ... eli sillai niin kun vihreetä valoo sieltä saada tota nimityksille.” (PM05)*

*”... koska ei se oo kenenkään hyöty, että joku osaaminen jää siis hyödyntämättä vaan päinvastoin, kyllähän tässä nyt ois hyvä, että saatas niin kun mahdollisimman laajasti kaikki osaaminen käyttöön ja oikeat ihmiset siis oikeissa tehtävissä, oikeille paikoille.” (PM05)*

### *Hyödyntämistä rajoittavat tekijät*

Haastatteluissa esimiehet toivat ilmi myös eräitä henkilöstön osaamisen hyödyntämistä rajoittavia tekijöitä. Osaamisen hyödyntämistä ja osaamisresurssien käyttöä leimasi haastattelujen perusteella varsinkin aiemmin erityisesti esimiehen vahva rooli ja asema. Vaikka osaaminen olikin yksilö- ja yhteisötasolla arvostettua ja nähtiin tietystä mielessä jopa kunnia-asiana, osaamisen ja henkilöstöresurssien hyödyntäminen riippuivat varsin paljon esimiehestä ja hänen tekemistään päätöksistä. Esimiehen asema nähtiin nykyistä enemmän työntekoa ohjaavana, valvovana sekä opastavana. Osa esimiestä kuitenkin koki, että heillä on hyvä tuntuma yksikkönsä henkilöstön osaamisesta aivan yksilötasoa myöten.

Työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä on rajoittanut myös poliisihallinnon sisäinen organisaatiokulttuuri, jonka mukaisesti yksilön ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon on katsottu kehittyvän varsinaisesti vasta työyhteisön sisällä poliisitehtävissä työskentelyn myötä. Osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen on siis ollut tietyllä tavalla jälkikäteistä suhteessa työtehtäviin sijoittamiseen, minkä vuoksi osaamista on ollut vaikea hyödyntää tehokkaasti varsinkin henkilön työuran alkuvaiheissa.

Ehkä eniten osaamisen tehokasta hyödyntämistä rajoittavia näkemyksiä esimiehet ilmaisivat kuitenkin toteutettujen organisaatiouudistusten vaikutuksista, joiden seurauksena poliisin operatiiviset yksikkökoot ja toiminta-alueet ovat kasvaneet merkittävästi. Samanaikaisesti henkilöstön määrä poliisissa on vähentynyt, minkä seurauksena työssä ilmenevä kiire ja työn pakkotahtisuus ovat lisääntyneet. Esimiehet katsoivat rakenteellisten uudistusten synnyttämän monialaosajattelun heikentäneen henkilöstön ammattitaitoa, osaamista sekä mahdollisuuksia osaamisen tehokkaaseen hyödyntämiseen. Lisäksi uudistusten koettiin heikentäneen myös henkilöstön sitoutumista ja motivaatiota työtään kohtaan. Toisaalta henkilöstön osaamisen hyödyntämistä on rajoittanut organisaatio- ja työprosessiuudistusten yhteydessä myös se, että osaaminen on perinteisesti ollut vahvasti tehtävittäin sitoutunutta, mikä puolestaan on vaikeuttanut henkilöiden siirtämistä uusiin tehtäviin.

Esimiehet kokivat, että henkilöstön ammattitaito on yleisellä tasolla monipuolistunut, mutta samanaikaisesti erityisosaaminen on vähentynyt. Käytännössä tämä tarkoiti-

taa erityisesti aiemmin työyhteisön sisällä kehittyneen vahvan erikoisryhmäosaamisen heikkenemistä. Erikoisryhmäosaaminen on esimiesten mukaan muuttanut muotoaan ja ilmenee nykyisin ryhmätason osaamisen sijaan enemmänkin vahvana yksilötason erityisosaamisena, mikä rajoittaa henkilöstön osaamisen laaja-alaista hyödyntämistä. Esimiehet katsoivat, että osaamisen hyödyntämistä rajoittavista tekijöistä huolimatta odotukset poliisin ammatillista osaamista kohtaan ovat viime aikoina vain kasvaneet ja erityisesti taktisen ajattelun merkitys poliisityössä on korostunut. Seuraavat haastattelukatkelmat osoittavat, kuinka poliisityön toiminnallinen uudelleenorganisointi esimiesten mukaan vaikeuttaa henkilöstön osaamisen tehokasta hyödyntämistä.

*”Varsinkin kun tehtiin tää perustava muutos jossa menttiin tähän tutkintaan, jossa sanottiin, että kaikki osaa kaikkee ... mun mielestä kaikki osaa kaikkee aikaa myöten mutta onko se lopulta onko se tulos sitten lopulta paras niin mää asetan kyseenalaiseksi kyllä.” (pMo4)*

*”Ryhmäthän meillä on rakennettu sillein, että on ryhmänjohtaja, varajohtaja, meillä on tepo-mies, meillä on vati-ryhmä, meillä on koiramies, sitten muutama tämmönen niin sanottu ihan rivimies. Jokaisella on joku osaaminen ... ja näistä rivimiehistäkin, niillä on erityisosaamista, osa on kelkka, vene tai yleensä liikenneteema, osa on kiinnostunut sitten jostain huumausaine- ja katuvalvonnasta.” (apMo6)*

*”Voi olla että just se partio, jolle tietty tehtävä tai joku tietty toimi sopii niin se onkin nyt sitten siellä sadan kilometrin päässä, niin silloin pitää ottaa se partio, mikä on niin kun toiseksi sopivin siihen tehtävään ... ja joskus voi olla, että joutuu laittamaan sen partion, joka on kaikista vähiten sopiva siihen tehtävään ...” (apMo6)*

Esimiesten haastatteluiden perusteella muodostettu osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä koskeva kuvauskategoria sekä siihen sisältyvien alakategorioiden (luokkien) keskeiset piirteet poliisihallinnossa käyvät ilmi taulukosta kymmenen.

---

Taulukko 10. Osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen keskeiset piirteet.

---

Osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen keskeiset piirteet	
Osaamisen tunnistaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– organisatoriset muutokset etäännyttäneet esimies–alais-suhteita</li> <li>– lähiesimiehen rooli keskeinen</li> <li>– myös työntekijän tuotava itse julki vahvuuksiaan</li> <li>– osa esimiehistä kokee tuntevansa hyvin alaistensa osaamistason</li> <li>– osa osaamispotentiaalista jää tunnistamatta</li> <li>– osaamiskartoituksia pidetään tärkeinä</li> </ul>
Osaamisen hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– henkilöstön käyttö organisoitu uudelleen</li> <li>– yksiköt ja niiden toiminta-alueet kasvaneet</li> <li>– yhtenäiset toimintamallit tärkeitä</li> <li>– työntekijän vahvuudet pyritään huomioimaan työtehtävissä</li> <li>– persoonan merkitys korostunut</li> </ul>
Hyödyntämistä rajoittavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>– osaamispotentiaali ei täysin tiedossa</li> <li>– yksikkökoot ja toiminta-alueet laajentuneet</li> <li>– erityisosaaminen henkilökohtaistunut</li> <li>– henkilöstön määrä vähentynyt, kiire ja pakkotahtisuus lisääntyneet</li> <li>– sisäinen organisaatiokulttuuri</li> </ul>

---

### 5.1.5 Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen

Haastatteluissa oli yhteensä 107 osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä koskevaa haastattelukatkelmaa, jotka sisälsivät 128 merkityksellistä ilmaisuja. Ilmaisuista on muodostettu neljä alaluokkaa, jotka ovat *tutkinto- ja täydennyskoulutus*, *työssä tapahtuva oppiminen*, *osaamisen kehittämistä ohjaavat tekijät* sekä *osaamisen kehittämistä rajoittavat tekijät*.

#### *Tutkinto- ja täydennyskoulutus*

Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tarkastelu on luontevaa aloittaa muodollisen koulutuksen roolista ja suhteesta ammatilliseen osaamiseen. Haastatteluiden perusteella varsinkin aiemmin muodollisen koulutuksen rooli poliisin ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja ylläpitämisessä oli melko vähäinen, ainakin verrattuna tämän hetken tilanteeseen. Vielä muutama vuosikymmen sitten poliisin peruskoulutus oli lyhyt, vain muutaman kuukauden pituinen koulutusjakso eikä ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta ollut juuri saatavilla. Koko hallinnon alalla henkilöstölle oli vuosittain tarjolla vain muutamia ammatillisia lisä- ja täydennyskoulutuskursseja, joihin pääseminen oli vaikeaa vähäisten kurssipaikkojen vuoksi.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä tukeva ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutustarjonta on poliisissa viime vuosina merkittävästi lisääntynyt ja nykyisin poliisihallinnon henkilöstölle on vuosittain tarjolla useita satoja erilaisia ammatillisia lisä- ja täydennyskoulutuskursseja sekä seminaareja. Lisääntyneestä ja varsin laaja-alaisesta koulutustarjonnasta huolimatta sekä osin myös juuri siitä syystä poliisin valtakunnallinen lisä- ja täydennyskoulutus herättävät haastatelluissa esimiehissä ristiriitaisia mielipiteitä niin koulutuksen määrän kuin laadunkin suhteen.

Osa haastatelluista esimiehistä katsoo poliisin valtakunnallisen kurssitarjonnan olevan nykyisin varsin laaja-alaista ja kattavaa, osa puolestaan pitää kurssitarjontaa edelleen liian vähäisenä tai väärin kohdennettuna. Osa esimiehistä katsoo myös, että muodollinen kouluttautuminen ja opiskelu ovat nykyisellään saaneet henkilöstön keskuudessa jo liian suuren ja korostuneen roolin. Samoin osa esimiehistä kyseenalaistaa myös muodollisen koulutuksen vaikuttavuuden. Toisaalta esimiehet vaikuttavat olevan varsin yksimielisiä siitä, että ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen pääseminen on edelleen melko vaikeaa suurten hakijajoukkojen ja vähäisten kurssipaikkojen vuoksi, kuten esimerkiksi seuraavat haastattelukatkelmat ilmentävät.

*"Nythän on tullu kun on tullu nää erikoistumisopinnot et siellä on tosi paljon eri osa-alueita."* (apMo1)

*"Ehkä vähän liikaakin sitten koulutetaan ... et sehän vie aika paljon työaikaa et ... se aika helposti menee tällä levittämistyyllillä että sen saa sitten kaikki sen ihan on sitten tutkintatehtävissä tai kenttätehtävissä ..."* (pMo2)

*"Näitä opiskelijoitahan on todella paljon ... siis hämmästyttävän paljon siis suoraan ... tuntuu siltä, että se on varsin yleinen harrastus ihmisillä ..."* (PMo5)

*"No nythän siis ... ensinnäkin poliisihallinnon koulutustarjontahan on liian vähäinen."* (PMo5)

*"Et siis tämä oma organisaation ... hallinnon koulutus niin se ei oo ihan riittävällä tasolla ja sit siinä on väärät painotuksetkin."* (PMo5)

*"Valtakunnallinen koulutus ja koulutusvalinnat, joka on ... aika problemaattinen juttu ... se koulutustarjonta on kohtuullisen vähäistä ja suosituimmille kursseille on erittäin paljon hakijoita eli suurin osa ei pääse."* (PMo5)

*"Kurssitarjontaa ei ole riittävästi ja huomattava osa poliisin koulutuksesta on siirretty niin kun tonne piireihin pidettäväksi ja kun piirit toimii jatkuvasti alimiehityksellä ja tota ... kun aikaa on vähän, henkilöitä on vähän niin tällainen työyhteisön sisällä tapahtuva koulutus on käytännössä katsoen niin kun lakannut ..."* (apMo7)

*"Poliisin valtakunnallinen kurssitarjonta on kyllä ihan hyvä ja laaja ... mä luulisin et monessa hallinnossa ei välttämättä näin hyvää ja laajaa koulutustarjontaa ole-*

*kaan, mut sit se että kuinka helppoo on päästä kursseille ja kuinka kattavasti niin se on sitten toinen kysymys tietysti.” (apMo7)*

### *Työssä tapahtuva oppiminen*

Huolimatta poliisihallinnon muodollisen kurssi- ja koulutustarjonnan lähes räjähdysmäisestä kasvusta työssä oppimisen rooli on edelleen säilynyt vahvana. Muodollisen koulutuksen merkitys nähdään tietyllä tavalla perustana, jonka varaan ammatillista osaamista sitten myöhemmin työyhteisöissä työtä tehdessä kehitetään. Haastattelujen perusteella henkilöstöön sitoutunut hiljainen tieto sekä eri muodoissa tapahtuva vertaisoppiminen ovat poliisiyksiköissä edelleen keskeisessä roolissa puhuttaessa poliisin henkilöstön ammatillisen osaamisen muodostumisesta, ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Varsinkin aikaisemmin henkilöstön osaamisen muodostumiselle, ylläpitämiselle ja kehittämiselle oli leimallista se, että ammatillinen osaaminen kehittyi työyhteisön sisällä työtä tehdessä. Vahva ammattitaito kehittyi ajan ja kokemuksen myötä ammatissa työskentelyn kautta, osin myös virheistä ”kantapään kautta” oppimalla. Oppimiselle oli myös ominaista työyhteisön sisällä tapahtunut vertaisoppiminen ja niin kutsutun hiljaisen tiedon suuri merkitys. Esimiehet katsoivat, että tärkeässä roolissa oli myös yksiköiden sisällä ja välillä eri muodoissa tapahtunut sisäinen koulutus sekä työkierto, jonka avulla henkilöstön osaamista ylläpidettiin ja laajennettiin. Samoin esimiehet kokivat myös yksikköjen palaverikäytäntöjen tukeneen tehokkaasti henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä.

Toisaalta esimiesten haastatteluissa ilmeni myös kriittisiä näkemyksiä yksiköiden sisällä tapahtuvan tiedon ja osaamisen levittämisen vaikuttavuudesta ja ainakin osa esimiehistä katsoo, ettei yksiköiden sisäinen koulutus toimi käytännössä kovinkaan hyvin. Lisäksi haastatteluissa nousi hieman yllättäen esiin myös kysymys rekrytoinnin merkityksestä alalle sopivien ja kehittymisen edellytykset omaavien henkilöiden valikoimisessa. Muodollisen koulutuksen volyymin ja roolin kasvusta huolimatta työssä ja työyhteisöissä tapahtuva oppiminen muodostaa edelleen keskeisen osan poliisiammatillisen osaamisen kehittämisessä, kuten esimerkiksi seuraavat esimiesten haastattelukatkelmat ilmentävät.

*”Muodollisen koulutuksen kautta luodaan tietynlainen raamisto pelikentälle ja rajat, minkä sisälle sitä ruvetaan rakentaa sitä osaamista.” (apMo7)*

*”Jos jollain on muuta kautta hankittua erityisosaamista, että on niin kun esimerkiksi pyritty järjestään tämmönen et kun on entiseltä ammatiltaan sairaanhoitaja niin hän on pitänyt jotain ensiapukoulutusta ja sitten on ollut tietotekniikkaan*

*perehtynyt kaveri niin hän on niin kun kertonut vähän tietokoneiden maailmasta yleensä ja mitä sieltä on saatavissa ja näin pois päin.” (apMo8)*

*”Me voidaan välillä kahvipöydän ääressä väitellä jostain joko tutkintataktiikoista tai tota niin ... joistakin pykälien tulkinnoista tai muista ihan niin kun silleen hyvässä hengessä mutta että siinä tulee kaikille vähän jotain oppia kun käydään semmosta keskustelua.” (apMo8)*

*”Mä näkisin et hitusen yli puolet on työssä oppimista, siinä tulee joku ongelma vastaan niin se ratkaistaan ja seuraavalla kerralla sen muistaa ... toivottavasti ainakin ja näin pois päin, eli se hitusen suurempi osa oppimista tulee siitä.” (apMo8)*

*”... et kyl mä nään että kokonaisuutena kuitenkin pikkusen enemmän se ammatitaito kehittyy siinä työn tekemisessä.” (apMo8)*

### *Osaamisen kehittämistä ohjaavat tekijät*

Poliisin nykyisessä toimintaympäristössä osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä korostuvat erityisesti yhteiskunnallisten muutosten, kansainvälistymisen sekä teknisen kehityksen tuomat uudet osaamishaasteet. Kansainvälistymisen vaikutuksina esimiehet mainitsivat muun muassa Euroopan yhdentymisen, rajavalvonnan poistumisen ja kielitaitovaatimusten kasvamisen. Kansallisella tasolla esimiehet mainitsivat merkittävimpinä osaamisen liittyvinä uusina haasteina toimintaympäristön muutoksen sekä erityisesti tietotekniikkaan liittyvien järjestelmien kasvaneen merkityksen.

Esimiehet kokivat myös poliittisen päätöksenteon ohjaavan osaamisen kehittämistä poliisissa. Eräiden valtakunnallista huomiota saaneiden tapahtumien, kuten vaikkapa Jokelan koulusurman, koettiin synnyttäneen poliittisten päätöksentekijöiden kautta poliisihallintoon paineita tai jopa suoria velvoitteita tiettyyn osaamis- tai tehtäväalueeseen kohdentuvan lisä- ja täydennyskoulutuksen pikaiseen järjestämiseen. Esimiesten näkemykset tällaisten yksittäisten tai poikkeuksellisten tapahtumien aiheuttamista lisäkoulutusvelvoitteista eivät ole erityisen positiivisia. Esimiehet jopa pitivät esimerkiksi koulusurmien seurauksena poliisihallinnossa toteutettavaksi määrättyä toimintakoulutusta osin pelkästään yleisen kansalaismielipiteen koskiskeluna ja poliittisten ”irtopisteiden” keräämisinä.

Poliisihallinnon henkilöstön osaamista ja sen kehittämistä on nykyisellään pyritty aiempaa voimakkaammin ohjaamaan pitkäjänteisesti osaamisen kehittämistä koskevien strategioiden kautta. Tällaisia ovat muun muassa poliisin koulutus- ja henkilöstöstrategia, joita olen kuvannut luvussa 3.1.6. Haastateltujen esimiesten näkemysten mukaan hallinnonalan koulutus- ja kehittämisstrategiat eivät kuitenkaan erityisen hyvin kohtaa käytännön poliisitoimintaa eivätkä myöskään juuri ohjaa arjen tasolla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä. Seuraavat haastattelukatkelmat ilmentävät strategiatyön

ja muiden kehittämissuunnitelmien vähäistä ohjaavaa vaikutusta sekä toisaalta niitä kohtaan koettua epäluottamusta.

*”Sitä ohjaa nää yhteiskunnan muutokset. Tekninen kehitys. Muutospaineet tulee ulkopuolelta ja siis toimintatapojen muuttumiset ja muut niin se on ... siis ympäristön muutokset.” (PM03)*

*”No mikä on oikea sana tälle kehitykselle siis kaikki tämmöset muutokset mitä tulee niin kun EU:n yhdentyminen, sitten rajojen poistaminen, sehän tuo kielitaitovaatimuksia tietenkin ja järjestelmien yhteensopimisvaatimukset kasvaa.” (PM03)*

*”Tää on tää kehittämisstrategioiden vaikutus ... musta tuntuu vähän siltä, että ... nää on sitten nää visiot ja strategiat ... niin näissä on hivenen semmonen niin kun YK:n ihmisoikeusjulistusmainen ote, että nää ei välttämättä hirvittävästi kohtaa niin kun käytännön arkityötä ... suoraan sanottuna ...” (PM03)*

*”Et kun pitää mukautua siihen ympäristön ja yhteiskunnan muutokseen niin sit se kuitenkin se muutoksen paine ja tarve niin se ... mä näkisin, että se on toi ympäristön muutos ja sieltä tuleva paine.” (apM06)*

*”Tällaset koulutusstrategiat ja ylipäättään nää tulosohjausvisiot ja muut niin tota ... työkalut niin ne ei kyllä välity tuonne toimintaan.” (apM07)*

### Osaamisen kehittämistä rajoittavat tekijät

Henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen voi tuskin koskaan toteutua ja kohdentua täysin optimaalisesti. Haastatteluissa esimiehet kertoivat myös useita henkilöstön osaamisen kehittämistä rajoittavia tai vaikeuttavia tekijöitä. Esimiesten mukaan osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä rajoittavat erityisesti aika- ja resurssipula, hallinnonalan sisällä vallitsevat erilaiset näkemykset henkilöstön ja yksilöiden osaamisen riittävästä tasosta sekä osittain myös organisaatiouudistusten seurauksena tapahtunut esimiestoiminnan etääntyminen työntekijöistä. Esimiesten näkemyksen mukaan heidän työaikansa kohdentuu liiaksi hallinnollisiin tehtäviin, minkä vuoksi heillä ei aina ole riittävästi aikaa henkilöstön osaamistason seuraamiseen ja kehittämistoiminnan koordinoimiseen, kuten alla olevat haastattelukatkelmat osoittavat.

*”Tutkinnanjohtajan asema äkkiä menee niihin kulujen seuraamiseen kun sen pitäisi seurata sitä osaamistasoa ja korjata puutteet siinä.” (pM02)*

*”Ihmisten henkilökohtainen tunteminen niin se on mulle yksi suurimpia ongelmia, että valitettavasti tää on kasvanu tää organisaatio niin suureksi, että en mä en voi mitenkään enää tuntee ihmisiä.” (PM05)*



Haastatteluissa esimiehet kuvasivat, että osaamisen suunnitelmallista ja tarkoituksenmukaista kehittämistä rajoittaa myös se, että työntekijöiden oma näkemys heidän omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä on varsin subjektiivinen. Samoin esimiehet katsoivat, että yksiköiden vähäiset henkilöresurssit vaikeuttavat työntekijöiden irrottamista työtehtävistä koulutukseen. Toisaalta myös nähtiin, että hallinnonalan ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kurssipaikkoja ei riitä edes kaikille niille, joille koulutus olisi heidän työtehtäviensä vuoksi perusteltua ja jopa ensiarvoisen tärkeää.

*”Täällä mennään vähän niin kun sellaisella pikku porukka menetelmällä, että kun on töitä niin ei ehditä niin kouluttautua ja ... että se saattaa jäädä monelta vuodelta kurssi käymättä, vaikka se on sinne sovittu ...”* (pMo2)

*”Esimiehen kyky arvioida sitä osaamista niin ... esimiehen on itse tota noin ... lähestytään näin, että työntekijän näkemys osaamisvajeestaan, sehän on subjektiivinen.”* (PMo3)

*”Tietysti tulee vastaan nää et laitoksilla on kursseille tietyt kiintiöt ja hakijoita on aina enemmän kun lähetettäviä niin totta kai siltä puolelta se rajoittaa.”* (apMo8)

Esimiehet katsovat, että henkilöstön osaamisen kehittämisessä heidän vastuullaan on erityisesti toimintaympäristön muutoksissa tapahtuvien ilmiöiden seuraaminen sekä niiden poliisityöhön liittyvien vaikutusten arvioiminen ja esiintuominen työyhteisössä. Esimiehet pitävät tärkeänä tehtävänä myös työntekijöiden kannustamista ja rohkaisemista heidän oman osaamisensa kehittämiseen sekä yleisemmin koulutusmyönteisen ilmapiirin luomista omaan yksikköönsä, kuten alla olevat haastattelukatkelmat osoittavat.

*”No, kyllä mulla tietynlainen vastuu on ainakin luoda sitä tota ... niin kun mahdollisuuksia siihen et tota ... lähinnä se asenneilmasto ja myönteinen suhtautuminen siihen, että tota että siihen kehittymiseen on mahdollisuuksia.”* (PMo5)

*”Se on niitten rohkaisua ja tukemista siihen että kun joku asia kiinnostaa niin mahdollistaa omalta taholtaan sen, että he pystyy sitten hakeutumaan siihen koulutukseen mihin he haluaa.”* (apMo6)

*”No mä nään oman roolini siinä niin kun tämmösenä mahdollistajana ja tota niin ... et sillä tavalla.*

*et kyl mä nään et se tärkein moottori löytyy sieltä alaisesta itsestään mutta onhan se esimiehen roolina et vähän niin kun potkia tavallaan liikkeelle.”* (apMo8)

Samanaikaisesti esimiehet toisaalta korostivat myös työntekijän oman aktiivisuuden ja yksilöstä lähtevän kehittymismotivaation keskeistä merkitystä ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Seuraavat haastattelukatkelmat osoittavat, kuinka vahvasti esimiehet liittivät oman ammatillisen osaamisen kehittämisen vastuun työntekijöille itselleen.

*”Kyllä kai sen työntekijän pitäisi ite tunnistaa niitä kehittymistarpeita ja sit esimiehen tehtävä on se että se mahdollistaa ... ei ainakaan estä ...” (apMo1)*

*”Kyllä se perusvastuu on ihmisellä, työntekijälle itsellään, siitä lähetään, mutta sitten kyllä mää miellän sen niin, että mää pyrin luomaan semmosen myönteisen ilmapiirin.” (PMo5)*

*”Et kyl mä nään et se tärkein moottori löytyy sieltä alaisesta itsestään mutta onhan se esimiehen roolina et vähän niin kun potkia tavallaan liikkeelle.” (apMo8)*

*”Työssä oppimistahan rajoittaa vain se oma motivaatio et haluanko mää oikeesti oppia tän vai teenkö mää tän nyt just vain jostain kaavasta opitulla rutiinilla ja unohdan sen saman tien.” (apMo8)*

*”Et sä voit olla siinä kehityskeskustelun aikana niin kun kiinnostunut jostain itses kehittämistä mutta että jos sää et sitten haakaan sinne kurssille niin sit se varsinainen tarvekartoituslomake on täysin tarpeeton ...” (apMo8)*

Esimiesten haastatteluiden perusteella muodostettu osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä koskeva merkityskategoria sekä siihen sisältyvien alakategorioiden (luokkien) keskeiset piirteet poliisihallinnossa käyvät ilmi taulukosta yksitoista.

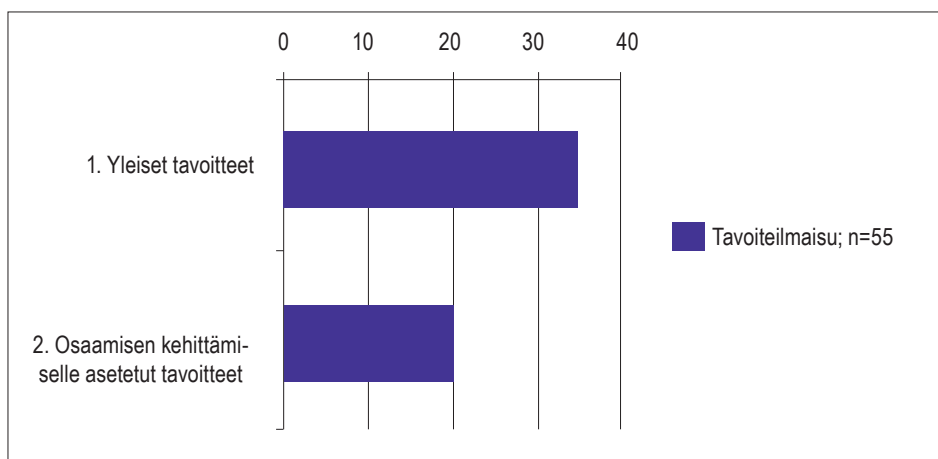
Taulukko 11. Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keskeiset piirteet.

Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keskeiset piirteet	
Tutkinto- ja täydennyskoulutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tutkintokoulutus muodostaa perustan ammattitaidon ja osaamisen kehittymiselle</li> <li>– täydennyskoulutuksen volyymi jakaa mielipiteitä</li> <li>– täydennyskoulutuksen vaikuttavuus ja työelämävastaavuus jakavat mielipiteitä</li> <li>– täydennyskoulutukseen koulutukseen pääseminen vaikeaa</li> </ul>
Työssä tapahtuva oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– työssä tapahtuvan oppimisen merkitys suuri</li> <li>– hiljaisen tiedon ja vertaiskoulutuksen merkitys suuri</li> <li>– sisäinen koulutus ja palaverikäytännöt tärkeitä</li> <li>– työkierto tärkeää osaamisen laajentamisessa ja levittämisessä</li> </ul>
Osaamisen kehittämistä ohjaavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>– toimintaympäristön muutokset ja kansainvälistyminen</li> <li>– yhteiskunnan muutokset, tekninen kehitys</li> <li>– kehittämisstrategioiden vaikutus kyseenalaistetaan, eivät kohtaa arkea</li> <li>– poliittisen ohjauksen vaikutus kyseenalaistetaan, ei kohtaa arkea</li> <li>– osaamiskartoitukset nähdään tärkeiksi</li> </ul>
Osaamisen kehittämistä rajoittavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>– aika- ja resurssipula, kurssikiintiöt</li> <li>– subjektiivinen kokemus omasta osaamisesta ja sen tasosta</li> <li>– esimiehen luotava kehitymis- ja koulutusmahdollisuuksia sekä kannustaa ja rohkaista</li> <li>– työntekijän oltava aktiivinen ja motivoitunut, hakeutua kursseille, kantaa vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämistä</li> </ul>

## 5.2 Tutkinnonuudistuksessa poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportista tunnistettiin sisällönanalyysin yhteydessä yhteensä 55 ilmaisua, joissa tutkintokoulutuksen uudistamiselle asetetaan jokin selkeä ja yksilöity tavoite. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa ilmaisut luokiteltiin kahteen pääluokkaan, *yleisiin tavoitteisiin* sekä *osaamisen kehittämiseksi asetettuihin tavoitteisiin*. Tässä tutkimuksessa tarkastelun ja analyysin kohteena ovat tutkimustehtävän ja -kysymysten mukaisesti poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet sekä niiden toteutuminen.

Kuvio 10. Tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin tavoiteilmaisujen lukumäärät sekä jakaumat pääluokittain.



Hankeraportissa on 20 osaamisen kehittämistä koskevaa tavoiteilmaisua, jotka sisältävät yhteensä 35 erillistä osaamisen kehittämistä koskevaa yksilöityä tavoitetta. Osaamisen kehittämistä koskevat tavoiteilmaisut ovat usein lauseen mittaisia kokonaisuuksia, jotka lähes poikkeuksetta sisältävät useamman yksilöitävissä olevan erillisen osaamisen kehittämistä koskevan merkityksen, kuten esimerkiksi ilmaisu *”Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävä viestintä- ja kielitaito sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.”* osoittaa. Tämän vuoksi ilmaisut ovat osaamisen kehittämistä koskevien tavoitteiden luokittelun yhteydessä sekä niitä koskevissa suorissa lainauksissa jaettu osiin.

Osaamisen kehittämistä koskevista tavoiteilmaisista muodostettiin niiden analyysin yhteydessä neljä alaluokkaa, jotka käyvät ilmi taulukosta kaksitoista. Tavoitteiden toteutumista selvitettiin analysoimalla, kuinka Poliisiammattikorkeakoulun eri henkilöryhmät (opetushenkilöstö, opetussuunnittelu ja muu opetuksen tuki, koulutuksen johto ja esimiehet) kokivat tavoitteiden tulleen huomioiduiksi ja toteutuneen tutkinno-  
nuudistuksen toimeenpanon yhteydessä.

Aineiston analysointi suoritettiin vertailemalla ensin tehtäväryhmien näkemyksiä kunkin osaamisen kehittämistä koskevan tavoitteen toteutumisesta tavoitekohtaisesti. Tämän jälkeen tehtäväryhmien näkemyksiä tavoitteiden toteutumisesta tarkasteltiin kokonaisuutena yksittäisistä tavoitteista muodostetun summamuuttujan avulla. Lisäksi summamuuttujan sisältämien muuttujien keskiarvovertailun avulla selvitettiin, min-  
kä yksittäisen tavoitteen vastaajat katsoivat toteutuneen parhaiten.

Taulukko 12. Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet ja niiden jakaumat.

Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet -pääluokan tavoiteilmaisut alaluokittain	Tavoiteilmaisut pää- ja alaluokittain		
	n	%*	%**
Poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen	20	57,1	28,6
TKI-osaamisen lisääminen	5	14,2	7,1
Kansainvälisyysosaamisen lisääminen	5	14,2	7,1
Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen	5	14,2	7,1
	35	100,0	-

\*osuus suhteessa pääluokan tavoiteilmaisujen kokonaismäärään

\*\*osuus suhteessa hankeraportin tavoiteilmaisujen kokonaismäärään

Osaamisen kehittämiselle asetettuja tavoitteita koskevien tavoiteilmaisujen jokaisesta alaluokasta on muodostettu kyselytutkimukseen oma muuttuja, joka on nimetty ky-  
seisen luokan mukaisesti. Osaamisen kehittämistä koskevien tavoitteiden toteutumis-  
ta selvittävät muuttujat ovat kyselyssä tämän mukaisesti *poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen*, *TKI-osaamisen lisääminen*, *kansainvälisyysosaamisen lisääminen* sekä *kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen*.

## 5.2.1 Poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen

Hankeraportissa on yhteensä 20 tavoiteilmaisua, joissa käsitellään poliisiammatillisen osaamisen varmistamista tai kehittämistä. Tähän alaluokkaan on kohdennettu sellaiset osaamisen kehittämistä koskevat tavoitteet, joissa viitataan poliisityössä vaadittavaan

ammattillisen osaamisen täsmentämättä kuitenkaan tarkemmin, mitä ammatillisen osaamisen osa-aluetta erityisesti tarkoitetaan. Poliisiammatillisen osaamisen varmistamista koskevista ilmaisuista tavoitteita onkin kuvattu esimerkiksi asiantuntijatehtävissä toimimisena, poliisimiehen kompetensseina tai poliisimiehen pätevyytensä.

*”Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, [...]”* (s. 33)

*”Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet opiskeltavan alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten.”* (s. 33)

*”[...] opintojen yleisenä tavoitteena on antaa opiskelijalle työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot opiskeltavalta alalta ja tarvittavat teoreettiset tiedot alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimimista varten.”* (s. 33)

*”Perusopintojen tavoitteena on, että opiskelija perehtyy poliisialaan ja hahmottaa poliisityön ammatilliset vaatimukset, perehtyy poliisityön tieto-, taito- ja arvoperustaan sekä osaa poliisityön perustaidot.”* (s. 47)

*”Ammattiopintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija poliisin ammatillisen tehtäväalueen keskeisiin asiakokonaisuuksiin ja ratkaisumalleihin sekä niiden tieteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija valmistuttuaan kykenee itsenäisesti työskentelemään poliisin asiantuntijatehtävissä ja osallistumaan työyhteisön kehittämiseen.”* (s. 47)

*”Ammattiopintojen tavoitteena on, että opiskelija harjaantuu soveltamaan poliisityön tieto-, taito- ja arvoperustaa, osaa suorittaa poliisin perustehtäviä ja kykenee suunnittelemaan poliisityötä kokeneemman poliisimiehen ohjauksessa.”* (s. 47)

*”Osaa toimia poliisialan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä, [...]”* (s. 53)

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajien näkemyksiä poliisiammatillisen osaamisen varmistamista koskevan tavoitteen toteutumisesta selvitettiin kysymällä, kuinka poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen on vastaajan mielestä toteutunut tutkinto-koulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Vastaajista 52,3 prosenttia katsoo poliisiammatillisen osaamisen varmistamista koskevan tavoitteen toteutuneen joko hyvin tai erittäin hyvin ja 28,5 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Eri tehtäväryhmistä positiivisimmin tavoitteen toteutumiseen suhtautuvat koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat, joista 70 prosenttia ilmaisee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin. Tässä tehtäväryhmässä kukaan ei koe tavoitteen toteutuneen huonosti tai erittäin huonosti. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivista 66,6 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 22,2 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Opetustehtävissä

toimivista 45,4 prosenttia ilmaisee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 34,1 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

Vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee poliisiammatillisen osaamisen varmistamista koskevan tavoitteen toteutuneen tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä. Eri tehtäväryhmien (T<sub>1</sub>) vastaukset kysymykseen (okt<sub>1</sub>) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=2.13$ ,  $p=0.344$ ,  $n=63$  (Kruskal-Wallis test).

Taulukko 13. Poliisiammatillisen osaamisen varmistamisen toteutuminen.

okt<sub>1</sub>. Kuinka poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen on mielestäsi toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Tehtäväryhmä (T <sub>1</sub> )	N/%	Erittäin huonosti	Huonosti	Ei huonosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Opetustehtävät	44/69.8	4/9.1	11/25.0	9/20.5	17/38.6	3/6.8	3.1	3	1.13	2.75–3.42
Opetussuunn. ja opetuksen tuki	9/14.3	1/11.1	1/11.1	1/11.1	6/66.6	0/0.0	3.3	4	1.12	2.60–4.06
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	10/15.9	1/10.0	0/0.0	2/20.0	6/60.0	1/10.0	3.6	4	1.07	2.93–4.26
Tehtäväryhmä yhteensä	63/100.0	6/9.5	12/19.0	12/19.0	29/46.0	4/6.3	3.2	4	1.12	2.92–3.48

\* skewness -0.5636, kurtosis -0.6951, err skewness 0.3016, err kurtosis 0.5948

## 5.2.2 TKI -osaamisen lisääminen

Hankeraportti sisältää viisi tavoiteilmausta, jotka koskevat tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan liittyvien ammatillisten valmiuksien kehittämistä. Tähän luokkaan on sisällytetty myös kirjaukset, joissa tavoitteeksi on asetettu poliisimiesten eettisen ammatti-identiteetin sekä kehittävän ja tutkivan työotteen valmiuksien kehittäminen, koska nämä molemmat sisältyvät kiinteästi myös tutkimus- ja kehittämis-toiminnan periaatteisiin.

*”Tavoitteena on, että opiskelijalle muodostuu syvälinen kuva alasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmius alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamiseen ja erittelyyn.” (33)*

*”Tavoitteena on, että tutkinnon suorittanut on omaksunut vahvan eettisen ammatti-identiteetin sekä kehittävän ja tutkivan työotteen, jonka avulla hän kehittää sekä itseään että työtään.” (s. 40)*

*”Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneena hänellä on valmiuksia myös käytännöllispainotteiseen tutkimus- ja kehittämistyöhön.” (s. 40)*

*”Ammattiopintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija poliisin ammatillisen tehtäväalueen keskeisiin asiakokonaisuuksiin ja ratkaisumalleihin sekä niiden tieteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija valmistuttuaan kykenee itsenäisesti työskentelemään poliisin asiantuntijatehtävissä ja osallistumaan työyhteisön kehittämiseen.” (s. 47)*

*”Osaa arvioida kriittisesti tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan lähtökohdia ja ymmärtää eettisyyden merkityksen toiminnassa, osaa innovoida ja johtaa projekteja sekä arvioida niiden vaikuttavuutta sekä hallitsee tutkintotasolle kuuluvia tutkimus- ja kehittämismenetelmiä sekä osaa kehittää poliisialan työtä teoreettisia ja käytännönläheisiä menetelmiä hyödyntäen ja uutta tietoa tuottamalla.” (s. 53)*

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajien näkemyksiä TKI-osaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutumisesta selvitettiin kysymällä, kuinka TKI-osaamisen lisääminen on vastaajan mielestä toteutunut tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Vastaajista 53,5 prosenttia katsoo TKI-osaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutuneen joko hyvin tai erittäin hyvin ja 17,7 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivista 60 prosenttia kokee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 30 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivista 50 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 25 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Positiivisimmin tavoitteen toteutumiseen suhtautuvat opetustehtävissä toimivat, joista 52,3 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen joko hyvin tai erittäin hyvin ja 13,5 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee TKI-osaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutuneen tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä. Eri tehtäväryhmien (T1) vastaukset kysymykseen (okt2) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=0.39$ ,  $p=0.825$ ,  $n=62$  (Kruskal-Wallis test).

Taulukko 14. TKI-osaamisen lisäämisen toteutuminen.

okt2. Kuinka TKI-osaamisen lisääminen on mielestäsi toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erit- tän hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Opetustehtävät	44/70.1	2/4.5	4/9.0	15/34.1	18/40.9	5/11.4	3.5	4	0.97	3.16–3.74
Opetussuunn. ja opetuksen tuki	8/12.9	0/0.0	2/25.0	2/25.0	4/50.0	0/00.0	3.3	3	0.88	2.63–3.86
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	10/16.1	0/0.0	3/30.0	1/10.0	6/60.0	0/0.0	3.3	4	0.94	2.71–3.88
Tehtäväryhmä yhteensä	62/100.0	2/3.2	9/14.5	18/29.0	28/45.2	5/8.1	3.4	4	0.95	3.16–3.63

\* skewness -0.5453, kurtosis -0.0707, err skewness 0.3039, err kurtosis 0.5993

### 5.2.3 Kansainvälisyysosaamisen lisääminen

Hankeraportissa on viisi osaamisen kehittämiseen liittyvää tavoiteilmausta, jotka koskevat kansainvälisen toiminnan edellyttämien valmiuksien kehittämistä. Näistä osaamisen kehittämiseen liittyvistä tavoitteista on tutkimuksessa muodostettu luokka kansainvälisyysosaaminen.

*”Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, [...] sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.”* (s. 33)

*”Ammattitaidon kehittäminen, kieli- ja viestintätaidot sekä kansainvälisen vuorovaikutuksen ja ammatillisen toiminnan edellyttämät valmiudet kuuluvat myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yleisiin tavoitteisiin.”* (s. 33)

*”Tavoitteena on, että valmistunut ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut poliisimies toimii oman alansa asiantuntijana kansainvälistyvässä toimintaympäristössä ja moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa.”* (s. 40)

*”Perusopintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alainen yleiskuva poliisin tehtäväalueen asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa, työelämässä ja kansainvälisesti, [...]”* (47)

*”Osaa toimia poliisialan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä, osaa toimia kansallisissa ja kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa sekä osaa kriittisesti arvioida yhteiskunnallisia ja globaaleja muutoksia sekä ennakoida niiden vaikutuksia.”* (s. 53)



Vastaajien näkemyksiä kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutumisesta selvitettiin kysymällä, kuinka kansainvälisyysosaamisen lisääminen on vastaajan mielestä toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Vastaajista 33,3 prosenttia katsoo kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutuneen joko hyvin tai erittäin hyvin. Vastaajista hieman suurempi osa eli 38,4 prosenttia katsoo kuitenkin tavoitteen toteutuneen huonosti tai erittäin huonosti. Positiivisimmin tavoitteen toteutumiseen suhtautuvat koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat, joista 44,4 prosenttia kokee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 22,2 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Opetustehtävissä toimivista 33,4 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 38,1 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivista 44,4 prosenttia kokee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 55,5 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen toteutuneen tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä. Eri tehtäväryhmien (T<sub>i</sub>) vastaukset kysymykseen (okt<sub>3</sub>) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=1.20$ ,  $p=0.549$ ,  $n=60$  (Kruskal-Wallis test).

Taulukko 15. Kansainvälisyysosaamisen lisäämisen toteutuminen.

okt<sub>3</sub>. Kuinka kansainvälisyysosaamisen lisääminen on mielestäsi toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Tehtäväryhmä (T <sub>i</sub> )	N/%	Erittäin huonosti	Huonosti	Ei huonosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Opetustehtävät	42/70.0	3/7.1	13/31.0	12/28.6	12/28.6	2/4.8	2.9	3	1.04	2.61–3.24
Opetussuunn. ja opetuksen tuki	9/15.0	0/0.0	5/55.5	2/22.2	2/22.2	0/00.0	2.7	2	0.86	2.10–3.23
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	9/15.0	1/11.1	1/11.1	3/33.3	4/44.4	0/0.0	3.1	3	1.05	2.42–3.79
Tehtäväryhmä yhteensä	60/100.0	4/6.7	19/31.7	17/28.3	18/30.0	2/3.3	2.9	3	1.01	2.66–3.17

\* skewness -0.0307, kurtosis -0.8477, err skewness 0.3087, err kurtosis 0.6085

## 5.2.4 Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen

Kieli- ja viestintätaitojen kehittämiseen liittyen hankeraportissa on myös viisi tavoiteilmaisu. Yhdessäkään kielitaidon kehittämistä koskevassa kirjauksessa ei kuitenkaan suoraan ilmaista, minkä kielen taidon kehittamisestä tavoitteessa on kysymys. Poliisi-

hallinnossa kansainvälisen yhteistyön pääasiallisena työkielenä käytetään englantia, minkä vuoksi englannin kielen osaamistason kehittäminen on viime vuosina ollut poliisihallinnossa eräänä keskeisenä painopistealueena.

*”Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävä viestintä- ja kielitaito sekä [...]”* (s. 33)

*”Ammattitaidon kehittäminen, kieli- ja viestintätaidot sekä [...] kuuluvat myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yleisiin tavoitteisiin.”* (s. 33)

*”Perusopintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alainen yleiskuva poliisin tehtäväalueen asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa, [...] sekä antaa hänelle valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettu kielitaito.”* (s. 47)

Vastaajien näkemyksiä kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevan tavoitteen toteutumisesta tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä selvitettiin kysymällä, kuinka kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen on vastaajan mielestä toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

Vastaajista 54,1 prosenttia vastaajista katsoo kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevan tavoitteen toteutuneen joko hyvin tai erittäin hyvin ja 14,8 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Positiivisimmin tavoitteen toteutumiseen suhtautuvat opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivat, joista peräti 77,7 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 11,1 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Opetustehtävissä toimivista 54,7 prosenttia katsoo tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 14,3 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. Koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivista 30 prosenttia kokee tavoitteen toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin ja 20 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevan tavoitteen toteutuneen tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä. Poliisiammattikorkeakoulun eri tehtäväryhmien (T1) vastaukset kysymykseen (okt4) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=3.26$ ,  $p=0.196$ ,  $n=61$  (Kruskal-Wallis test).

Taulukko 16. Kieli- ja viestintätaitojen kehittämisen toteutuminen.

okt4. Kuinka kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen on mielestäsi toteutunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä.

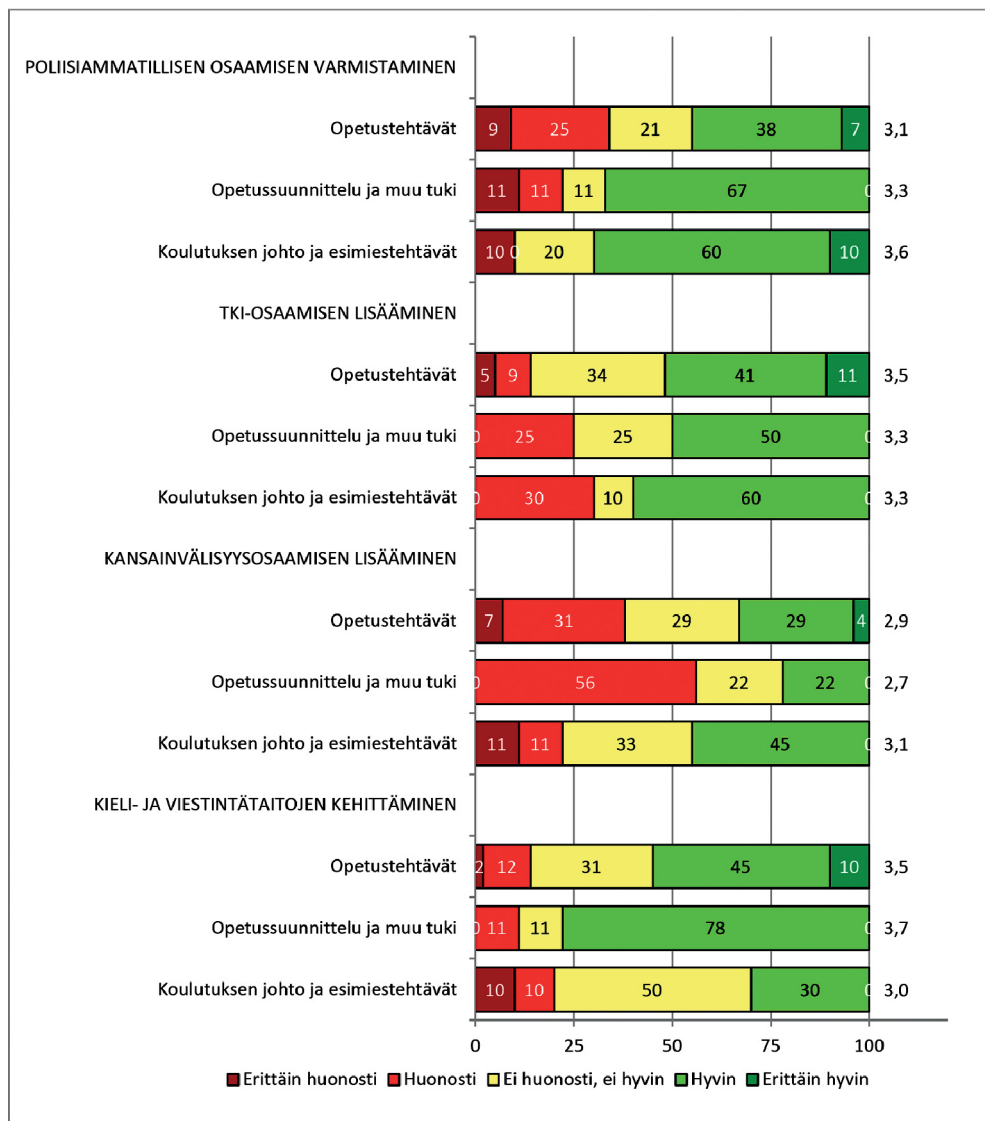
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erit- tän huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erit- tän hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Opetustehtävät	42/68.9	1/2.4	5/11.9	13/31.0	19/45.2	4/9.5	3.5	4	0.91	3.19–3.75
Opetussuunn. ja opetuksen tuki	9/14.8	0/0.0	1/11.1	1/11.1	7/77.7	0/0.0	3.7	4	0.70	3.20–4.12
Koulutuksen johto ja esimiestehtävät	10/16.4	1/10.0	1/10.0	5/50.0	3/30.0	0/0.0	3.0	3	0.94	2.41–3.58
Tehtäväryhmä yhteensä	61/100.0	2/3.3	7/11.5	19/31.1	29/47.5	4/6.6	3.4	4	0.90	3.19–3.65

\* skewness -0.6852, kurtosis 0.3515, err skewness 0.3063, err kurtosis 0.6038

## 5.2.5 Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet kokonaisuutena

Tutkinnonuudistukselle asetettujen osaamisen kehittämistä koskevien tavoitteiden toteutumista tarkasteltiin vielä kokonaisuutena pääluokkaan kuuluvista muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet -summamuuttuja ( $\text{oktsum}_{\text{okt1-okt4}}$ ) on muodostettu edellä yksittäin käsitellyistä muuttujista. Poliisiammattikorkeakoulun eri tehtäväryhmien (T1) vastausten prosentuaaliset jakaumat ja vastausten keskiarvot summamuuttujan sisältämiin kysymyksiin ( $\text{okt1-okt4}$ ) käyvät ilmi kuviosta 11.

Kuvio 11. Osaamisen kehittämiselle asetettujen tavoitteiden toteutumista koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet -summamuuttujan sisältämien muuttujien faktoripistemäärien korrelaatio on kaikkien muuttujien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä  $p \leq 0.001$  (taulukko 17). Summamuuttujalle lasketun Cronbachin alfa-arvoksi muodostuu 0.7741, mikä täyttää summamuuttujalle asetetun luotettavuus-ehdon ( $.8 > \alpha \geq .7 =$  hyväksyttävä).

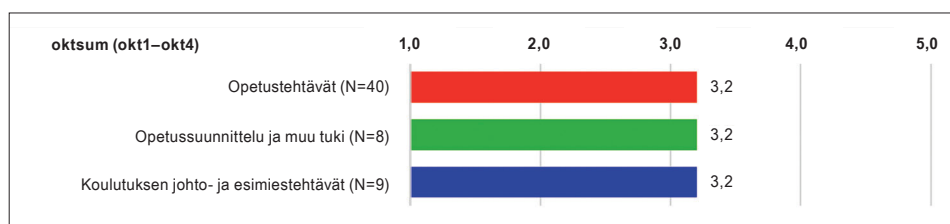
Taulukko 17. Osaamisen kehittämistä koskevien muuttujien väliset merkitsevyydet.

	okt1	okt2	okt3	okt4
okt1. Poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen	1.0000**			
okt2. TKI-osaamisen lisääminen	0.4159**	1.0000**		
okt3. Kansainvälisyysosaamisen lisääminen	0.4379**	0.4826**	1.0000**	
okt4. Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen	0.4402**	0.5057**	0.5290**	1.0000**

tilastollinen merkitsevyys faktoripistemäärien korrelaatiosta \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Poliisiammattikorkeakoulun eri tehtäväryhmien ( $T_1$ ) vastausten keskiarvot summamuuttujaan osoittavat, että keskiarvojen perusteella yhden desimaalin tarkkuudella määritettynä kaikki tehtäväryhmät katsovat poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden toteutuneen kokonaisuutena yhtä hyvin.

Kuvio 12. Osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Koulutuksen johto ja esimiestehtävien tehtäväryhmän vastausten mediaani ( $Me$ ) on 3,7, keskihajonta ( $SD$ ) 0,80 ja vaihteluväli ( $CI$ ) 2,69–3,74. Tehtäväryhmän vastausten vaihteluväli on suurempi kuin kahden muun tehtäväryhmän vastauksissa. Suuri vaihteluväli osoittaa havaintoaineistossa olevan myös selvästi toisistaan poikkeavia havaintoarvoja, mikä heikentää hieman keskiarvon ennustettavuutta suhteessa yksittäisiin havaintoihin. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivien tehtäväryhmän vastausten mediaani ( $Me$ ) on 3,3, keskihajonta ( $SD$ ) 0,84 ja vaihteluväli ( $CI$ ) 2,96–3,48. Opetustehtävissä toimivien tehtäväryhmän vastausten mediaani ( $Me$ ) on 3,3, keskihajonta ( $SD$ ) 0,37 ja vaihteluväli ( $CI$ ) 2,89–3,41.

Kummankin jälkimmäisen tehtäväryhmän vastausten vaihteluväli on pienempi kuin koulutuksen johdon ja esimiestehtävien tehtäväryhmässä, mikä ilmentää näissä tehtäväryhmissä yksittäisten havaintojen samansuuntaisuutta ja vahvistaa keskiarvon ennustettavuutta tehtäväryhmän yksittäisten havaintoarvojen suhteen. Erityisesti ope-

tustehtävien tehtäväryhmän kohdalla keskiarvon ennustettavuutta yksittäisiin havaintoihin voidaan todella pienen keskihajonnan vuoksi pitää erittäinkin vahvana.

Taulukko 18. Osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin.

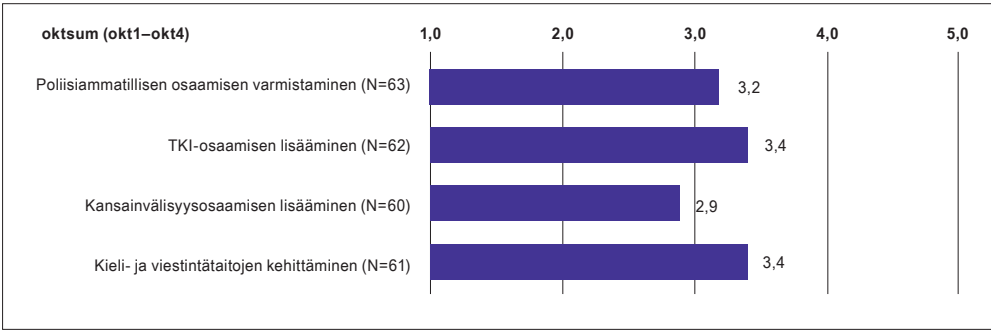
Tehtäväryhmä (T1)	N	M	Me	SD	Conf. Interv.
Opetustehtävät	40	3.2	3.3	0.37	2.89–3.41
Opetussuunnittelu ja opetuksen tukitehtävät	8	3.2	3.3	0.84	2.96–3.48
Koulutuksen johto- ja esimiestehtävät	9	3.2	3.7	0.80	2.69–3.74
Tehtäväryhmä yhteensä	57	3.2	3.25	0.77	3.01–3.41

\* skewness -0.2750, kurtosis 0.6267, err skewness 0.3163, err kurtosis 0.6231

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee tutkinnonuudistuksen yhteydessä asetettujen poliisialan osaamisen kehittämistä koskevien tavoitteiden kokonaisuutena toteutuneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä. Eri tehtäväryhmien (T1) vastaukset osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet -summamuuttujaan ( $oksum_{okt1-okt4}$ ) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=0.28$ ,  $p=0.871$ ,  $n=57$  (Kruskal-Wallis).

Summamuuttujan sisältämien kysymysten ( $okt1-okt4$ ) keskiarvovertailu osoittaa, että parhaiten vastaajat katsovat poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetuista yksittäisistä tavoitteista toteutuneen TKI-osaamisen lisäämistä sekä kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevien tavoitteiden. Heikoimmin vastaajat katsovat puolestaan toteutuneen kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen.

Kuvio 13. Osaamisen kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden keskiarvot muuttujittain.



### 5.3 Tutkinnonuudistuksen jälkeiset muutokset poliisiammatillisen osaamisen tasossa

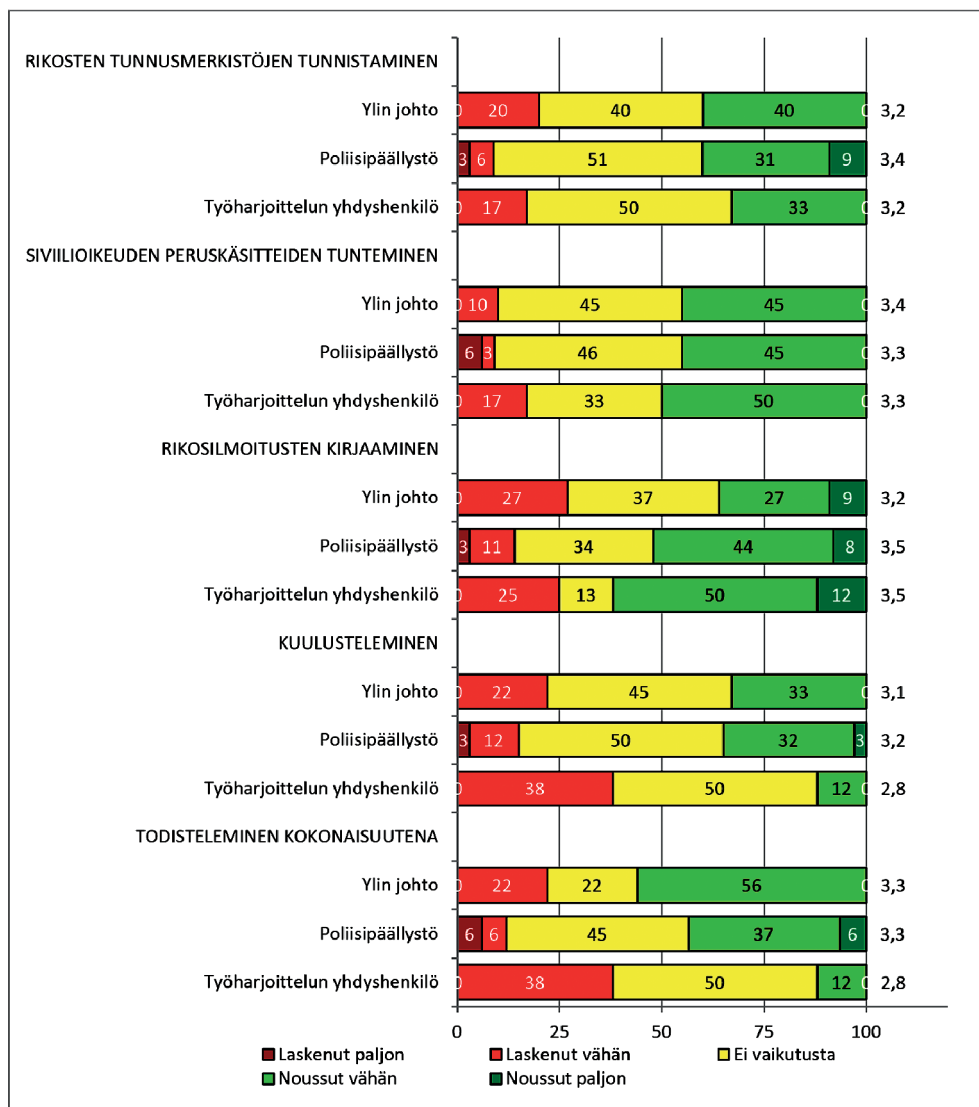
Tutkimustulosten raportointia koskevan luvun viimeisenä kokonaisuutena tarkastellaan, millaisia muutoksia poliisiammatillisen osaamisen tasossa on tapahtunut poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen jälkeen. Poliisilaitoksille suunnatussa kyselytutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen on vaikuttanut poliisitoiminnan eri tehtäväalueiden ammatillisten kompetenssien sekä yleisten kompetenssien osaamistasoon. Kyselyssä poliisiammatilliset tehtäväalueet sekä yleiset kompetenssit muodostavat yhdessä neljä pääluokkaa, jotka ovat *rikostorjunnan tehtäväalueen tiedot ja taidot*, *valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tiedot ja taidot*, *liikennevalvonnan tehtäväalueen tiedot ja taidot* sekä *yleiset kompetenssit*.

Tehtäväaluekohtaisen poliisiammatillisen osaamisen ja yleisten kompetenssien osaamistasossa tapahtuneita muutoksia selvitettiin kysymällä vastaajilta ”*Miten koet poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen seuraavien [...] liittyvien tietojen ja taitojen osaamistasoon poliisissa?*”

#### 5.3.1 Rikostorjunnan tehtäväalue

Rikostorjunnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen poliisiammatillinen osaamiskokonaisuus muodostuu viidestä osaamista koskevasta osa-alueesta, jotka ovat *rikosten tunnusmerkistöjen tunnistaminen*, *siviilioikeuden peruskäsitteiden tunteminen*, *rikosilmoitusten kirjaaminen*, *kuulusteleminen* sekä *todisteleminen kokonaisuutena*. Jokaisesta osa-alueesta on kyselytutkimukseen muodostettu erillinen kysymys (rto1–rto5). Poliisilaitosten eri tehtäväryhmien vastausten prosentuaaliset jakaumat ja vastausten keskiarvot rikostorjunnan tehtäväalueen tietoihin ja taitoihin liittyviin kysymyksiin käyvät ilmi kuvioista 14.

Kuvio 14. Rikostorjunnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin.

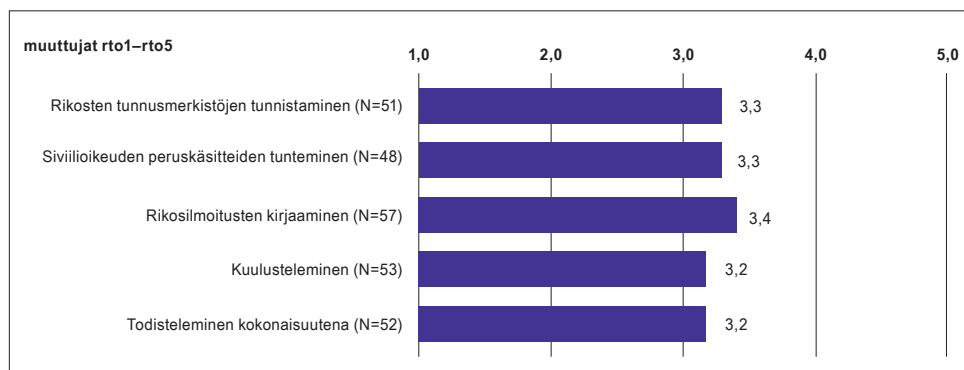


Poliisilaitosten vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja katsoo rikostorjunnan tehtäväalueen yksittäisen osa-alueen tietojen ja taitojen kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien vastaukset eivät minkään yksittäisen kysymyksen (rto1–rto5) kohdalla eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Kruskal-Wallis testi).



rto1 rikosten tunnusmerkistöjen tunnistaminen,  $H=0.49$ ,  $p=0.786$ ,  $n=51$   
rto2 siviilioikeuden peruskäsitteiden tunteminen,  $H=0.01$ ,  $p=0.996$ ,  $n=48$   
rto3 rikosilmoitusten kirjaaminen,  $H=1.04$ ,  $p=0.595$ ,  $n=57$   
rto4 kuulusteleminen,  $H=3.45$ ,  $p=0.178$ ,  $n=53$   
rto5 todisteleminen kokonaisuutena,  $H=3.73$ ,  $p=0.155$ ,  $n=52$

Kuvio 15. Rikostorjunnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettyinä.



Rikostorjunnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen osaamistasossa tapahtuneita muutoksia selvitettiin kokonaisuutena pääluokkaan kuuluvista muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttuja ( $rto_{sum_{rto1-rto5}}$ ) on muodostettu edellä käsitellyistä muuttujista rto1–rto5. Summamuuttujan sisältämien muuttujien faktoripistemäärien korrelaatio on kaikkien muuttujien välillä tilastollisesti joko merkitsevä  $p \leq 0.05$  tai erittäin merkitsevä  $p \leq 0.001$ . Summamuuttujalle lasketun Cronbachin alfa-arvoksi muodostuu 0.8634, mikä täyttää asetetun luotettavuusehdon ( $.9 > \alpha \geq .8 = \text{hyvä}$ ).

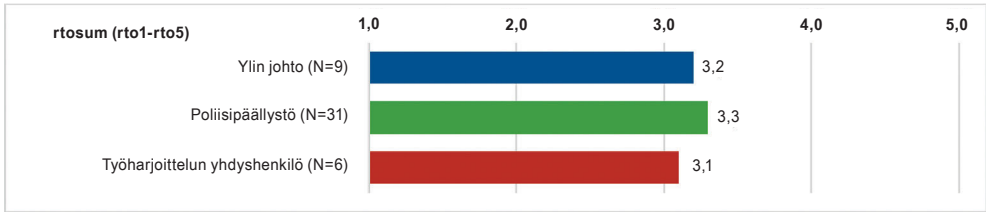
Taulukko 19. Rikostorjunnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet.

	rto1	rto2	rto3	rto4	rto5
rto1. Rikosten tunnusmerkistöjen tunteminen	1.0000				
rto2. Siviilioikeuden peruskäsitteiden tunteminen	0.5309**	1.0000			
rto3. Rikosilmoitusten kirjaaminen	0.5406**	0.2013*	1.000		
rto4. Kuulusteleminen	0.7473**	0.3967**	0.6811**	1.0000	
rto5. Todisteleminen kokonaisuutena	0.6556**	0.4883**	0.6669**	0.7538**	1.0000

tilastollinen merkitsevyys faktoripistemäärien korrelaatiosta \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Eri tehtäväryhmien vastausten keskiarvot summamuuttujaan osoittavat, että poliisin päällystötehtävissä toimivat katsovat rikostorjunnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen kehittyneen tutkintokoulutuksen uudistuksen vaikutuksesta muiden tehtäväryhmien näkemyksiä enemmän. Keskiarvon perusteella tehtäväryhmistä toiseksi korkeamman vaikutusarvon summamuuttujaan saa ylimmän johdon tehtäväryhmä ja heikoimman työharjoittelun yhdyshenkilöiden tehtäväryhmä.

Kuvio 16. Rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee rikostorjunnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen kokonaisuutena kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien (T1) vastaukset rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttujaan ( $rtosum_{rto1-rto5}$ ) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=1.61$ ,  $p=0.448$ ,  $n=46$  (Kruskal-Wallis).

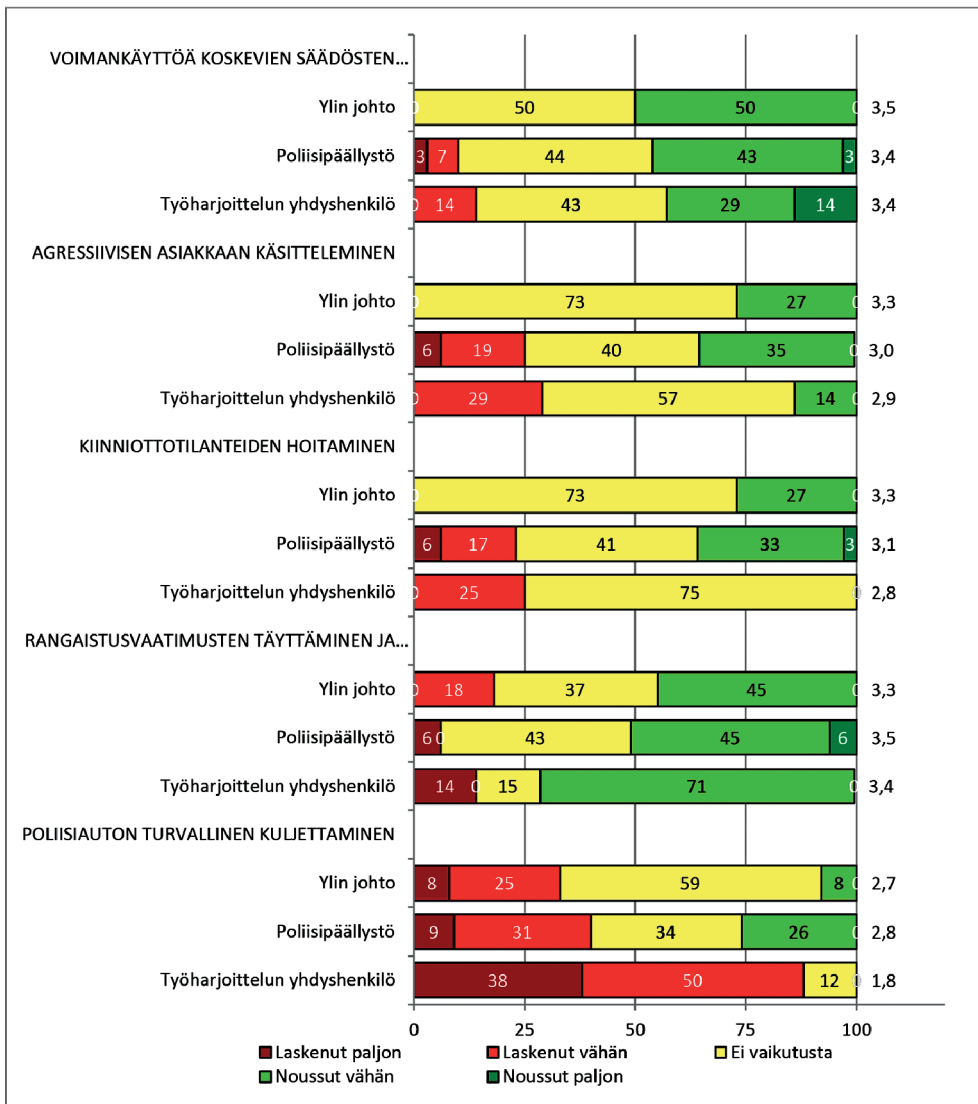
Taulukko 20. Rikostorjunnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin.					
Tehtäväryhmä (T1)	N	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	9	3.2	3.2	0.73	2.72–3.67
Poliisipäällystö	31	3.3	3.4	0.71	3.05–3.55
Työharjoittelun yhdyshenkilö	6	3.1	3.0	0.62	2.50–3.49
Tehtäväryhmä yhteensä	46	3.2	3.2	0.69	3.04–3.44
* skewness -0.9825, kurtosis 1.4414, err skewness 0.3501, err kurtosis 0.6876					

### 5.3.2 Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue

Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen poliisiammatillinen osaamiskokonaisuus muodostuu viidestä osaamista koskevasta osa-alueesta, jotka ovat *voimankäyttöä koskevien säädösten tunteminen*, *aggressiivisen asiakkaan käsitte-*

leminen, kiinniottotilanteiden hoitaminen, rangaistusvaatimusten täyttäminen ja tiedoksiantaminen sekä poliisiauton turvallinen kuljettaminen. Jokaisesta osa-alueesta on kyselytutkimukseen muodostettu erillinen kysymys (vh1–vh5). Poliisilaitosten eri tehtäväryhmien vastausten prosentuaaliset jakaumat ja vastausten keskiarvot valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tietoihin ja taitoihin liittyviin kysymyksiin käyvät ilmi kuviosta 17.

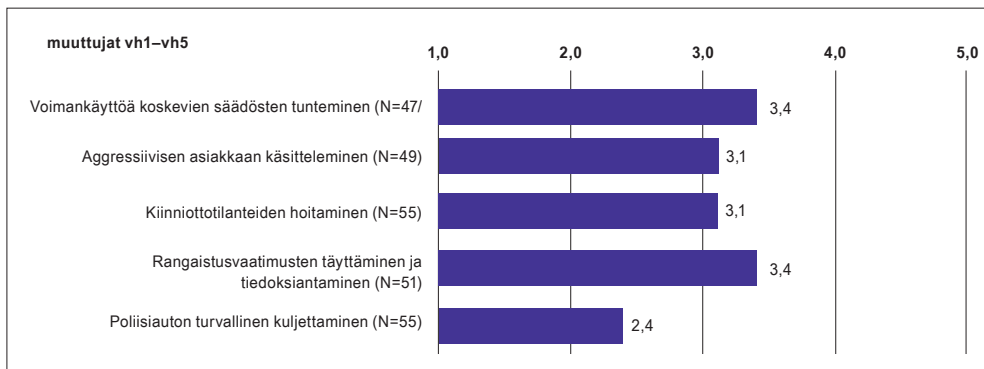
Kuvio 17. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Poliisilaitosten vastaajan tehtäväryhmällä on tilastollisesti merkitsevä vaikutus siihen, kuinka vastaaja kokee valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueeseen sisältyvän poliisiauton turvallista kuljettamista koskevien tietojen ja taitojen kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien vastaukset eivät kysymysten  $vh_1$ ,  $vh_2$ ,  $vh_3$  ja  $vh_4$  kohdalla eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, mutta eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi poliisiauton turvallista kuljettamista koskevan kysymyksen ( $vh_5$ ) kohdalla (Kruskal-Wallis-testi).

- $vh_1$  voimankäyttöä koskevien säädösten tunteminen,  $H=0.13$ ,  $p=0.939$ ,  $n=47$
- $vh_2$  aggressiivisen asiakkaan käsitteleminen,  $H=1.24$ ,  $p=0.537$ ,  $n=49$
- $vh_3$  kiinniottotilanteiden hoitaminen,  $H=2.75$ ,  $p=0.253$ ,  $n=55$
- $vh_4$  rangaistusvaatimusten täyttäminen ja tiedoksiantaminen,  $H=0.84$ ,  $p=0.656$ ,  $n=51$
- $vh_5$  Poliisiauton turvallinen kuljettaminen,  $H=7.72$ ,  $p=0.021$ ,  $n=51$ .

Kuvio 18. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettynä.



Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen osaamistasossa tapahtuneita muutoksia tarkasteltiin myös kokonaisuutena pääluokkaan kuuluvista muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttuja ( $vh_{sum_{vh_1-vh_5}}$ ) on muodostettu edellä käsitellyistä muuttujista  $vh_1-vh_5$ . Summamuuttujan sisältämien muuttujien faktoripistemäärien korrelaatio on kaikkien muuttujien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä  $p \leq 0.001$ . Summamuuttujalle lasketun Cronbachin alfa-arvoksi muodostuu 0.8948, mikä täyttää asetetun luotettavuusehdon ( $0.9 > \alpha \geq 0.8$  = hyvä).

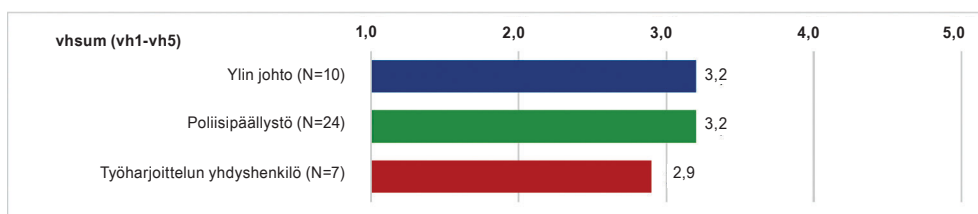
Taulukko 21. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet.

	vh1	vh2	vh3	vh4	vh5
vh1. Voimankäyttöä koskevien säädösten tunteminen	1.0000				
vh2. Aggressiivisen asiakkaan käsitteleminen	0.6902**	1.0000			
vh3. Kiinniottilanteiden hoitaminen	0.6783**	0.8631**	1.000		
vh4. Rangaistusvaatimusten täyttäminen ja tiedok.	0.6083**	0.5718**	0.5106**	1.0000	
vh5. Poliisiauton turvallinen kuljettaminen	0.5560**	0.5059**	0.5969**	0.4989**	1.0000

tilastollinen merkitsevyys faktoripistemäärien korrelaatiosta \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Eri tehtäväryhmien vastausten keskiarvot summamuuttujaan osoittavat, että ylimmän johdon ja poliisipäällystön tehtäväryhmät katsovat valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen kehittyneen tutkintokoulutuksen uudistuksen vaikutuksesta yhtä paljon. Vastausten keskiarvojen perusteella työharjoittelun yhdyshenkilöiden tehtäväryhmä katsoo tietojen ja taitojen kokonaisuutena laskeneen hieman.

Kuvio 19. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen kokonaisuutena kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien ( $T_i$ ) vastaukset valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttujaan ( $vhsum_{vh1-vh5}$ ) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=2.31$ ,  $p=0.316$ ,  $n=41$  (Kruskal-Wallis).

Taulukko 22. Valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin.

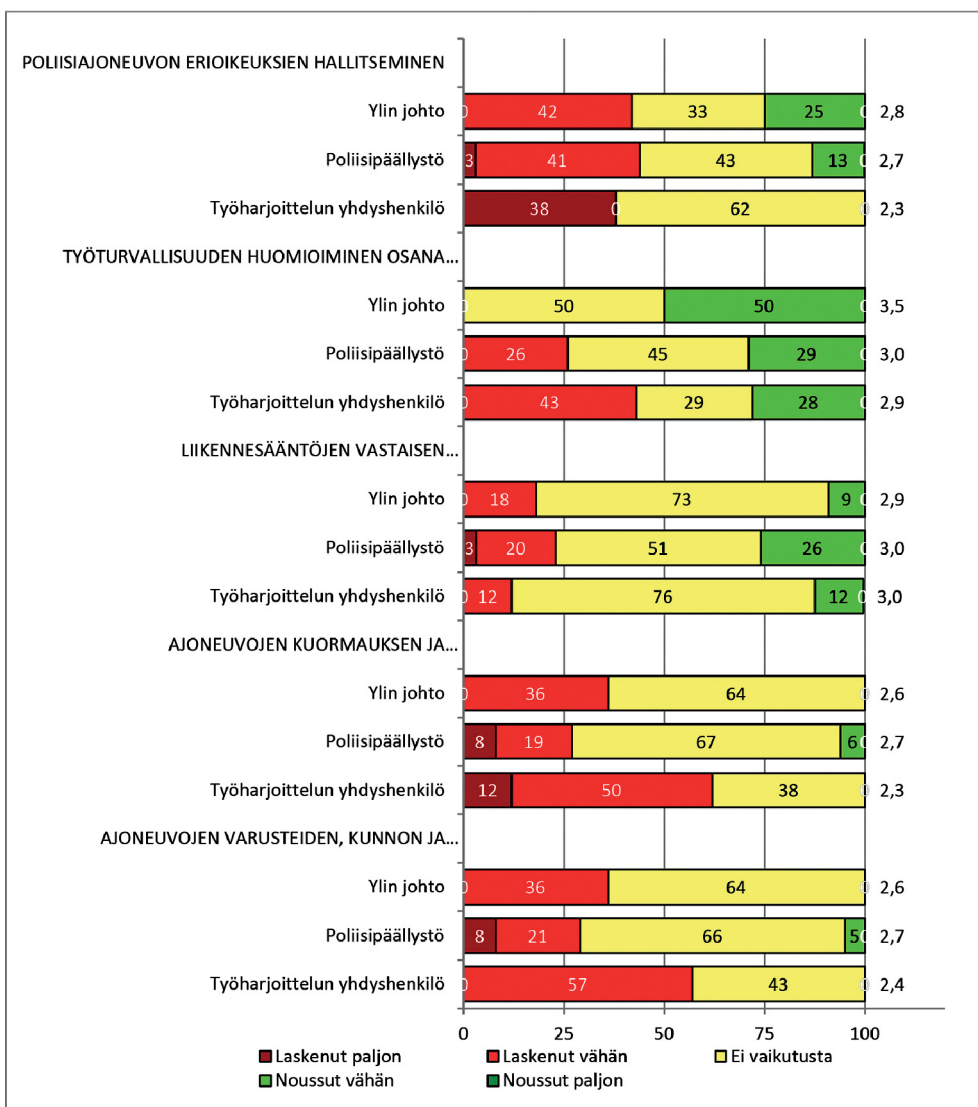
Tehtäväryhmä (T1)	N	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10	3.2	3.2	0.48	2.90–3.49
Poliisipäällystö	24	3.2	3.1	0.87	2.82–3.52
Työharjoittelun yhdyshenkilö	7	2.9	3.0	0.51	2.41–3.18
Tehtäväryhmä yhteensä	41	3.1	3.0	0.74	2.89–3.34

\* skewness -0.8084, kurtosis 0.9939, err skewness 0.3695, err kurtosis 0.7245

### 5.3.3 Liikennevalvonnan tehtäväalue

Liikennevalvonnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen poliisiammatillinen osaamiskokonaisuus muodostuu tutkimuksessa viidestä osaamista koskevasta osa-alueesta, jotka ovat *poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitseminen, työturvallisuuden huomioiminen osana liikennevalvontaa, liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistaminen, ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastaminen sekä ajoneuvon varusteiden, kunnon ja rakenteen tarkastaminen*. Jokaisesta osa-alueesta on kyselytutkimukseen muodostettu erillinen kysymys (lv1–lv5). Poliisilaitosten eri tehtäväryhmien vastausten prosentuaaliset jakaumat ja vastausten keskiarvot liikennevalvonnan tehtäväalueen tietoihin ja taitoihin liittyviin kysymyksiin käyvät ilmi kuviosta 20.

Kuvio 20. Liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Poliisilaitosten vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee liikennevalvonnan tehtäväalueen yksittäisen osa-alueen tietojen ja taitojen kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien vastaukset eivät eroa kysymysten lv1–lv5 kohdalla toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Kruskal-Wallis test).

lv1 poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitseminen,

$H=1.20, p=0.549, n=57$

lv2 työturvallisuuden huomioiminen osana liikennevalvontaa,

$H=3.65, p=0.161, n=48$

lv3 liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistaminen,

$H=0.26, p=0.879, n=54$

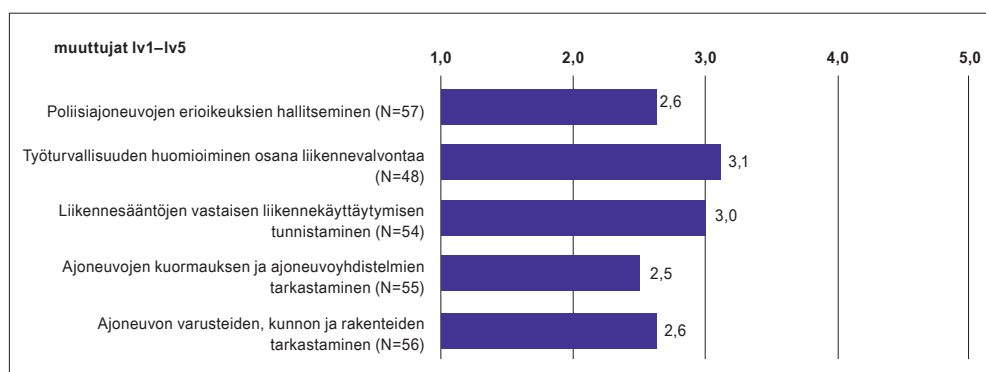
lv4 ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastaminen,

$H=3.38, p=0.185, n=55$

lv5 ajoneuvon varusteiden, kunnon ja rakenteiden tarkastaminen,

$H=1.71, p=0.425, n=56$

Kuvio 21. Liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) vastaajaryhmät yhdistettyinä.



Liikennevalvonnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen osaamistasossa tapahtuneita muutoksia tarkasteltiin kokonaisuutena pääluokkaan kuuluvista muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttuja ( $lvsum_{lv1-lv5}$ ) on muodostettu edellä käsitellyistä muuttujista lv1–lv5. Summamuuttujan sisältämien muuttujien faktoripistemäärien korrelaatio on kaikkien muuttujien välillä tilastollisesti joko merkitsevä  $p \leq 0.05$  tai erittäin merkitsevä  $p \leq 0.001$ . Summamuuuttujalle lasketun Cronbachin alfa-arvoksi muodostuu 0.8118, mikä täyttää asetetun luotettavuusehdon ( $.9 > \alpha \geq .8$  = hyvä).



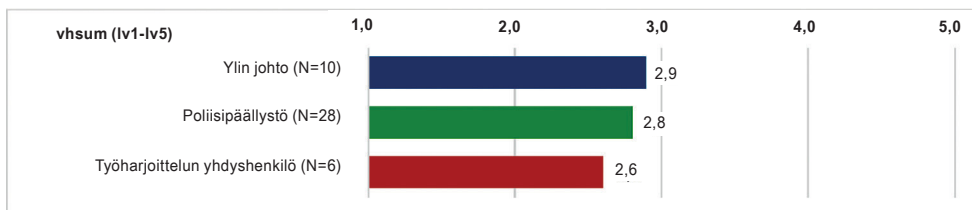
Taulukko 23. Liikennevalvonnan tehtäväalueen muuttujien väliset merkitsevyydet.

	lv1	lv2	lv3	lv4	lv5
lv1. Poliisiauton erioikeuksien hallitseminen	1.0000				
lv2. Työturvallisuuden huomioiminen osana liik.	0.6078**	1.0000			
lv3. Liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäyt.	0.4591**	0.6043**	1.000		
lv4. Ajoneuvon kuormauksen ja ajoneuvoyhdist.	0.2043*	0.3098**	0.5959**	1.0000	
lv5. Ajoneuvon varusteiden, kunnon ja rakent.	0.2634*	0.2792*	0.5902**	0.8073**	1.0000

tilastollinen merkitsevyys faktoripistemäärien korrelaatiosta \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Eri tehtäväryhmien vastausten keskiarvot summamuuttujaan osoittavat, että kaikkien tehtäväryhmien näkemyksen mukaan liikennevalvonnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen osaamistaso on kokonaisuutena laskenut tutkintokoulutuksen uudistuksen vaikutuksesta. Ylimmän johdon tehtäväryhmä kokee osaamistason laskeneen vähiten ja työharjoittelun yhdyshenkilöiden tehtäväryhmä kaikkein eniten.

Kuvio 22. Liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee liikennevalvonnan tehtäväalueen tietojen ja taitojen kokonaisuutena kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien ( $T_i$ ) vastaukset liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttujaan ( $lvsum_{lv1-lv5}$ ) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=1.88$ ,  $p=0.391$ ,  $n=44$  (Kruskal-Wallis).

Taulukko 24. Liikennevalvonnan tehtäväalue -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin.

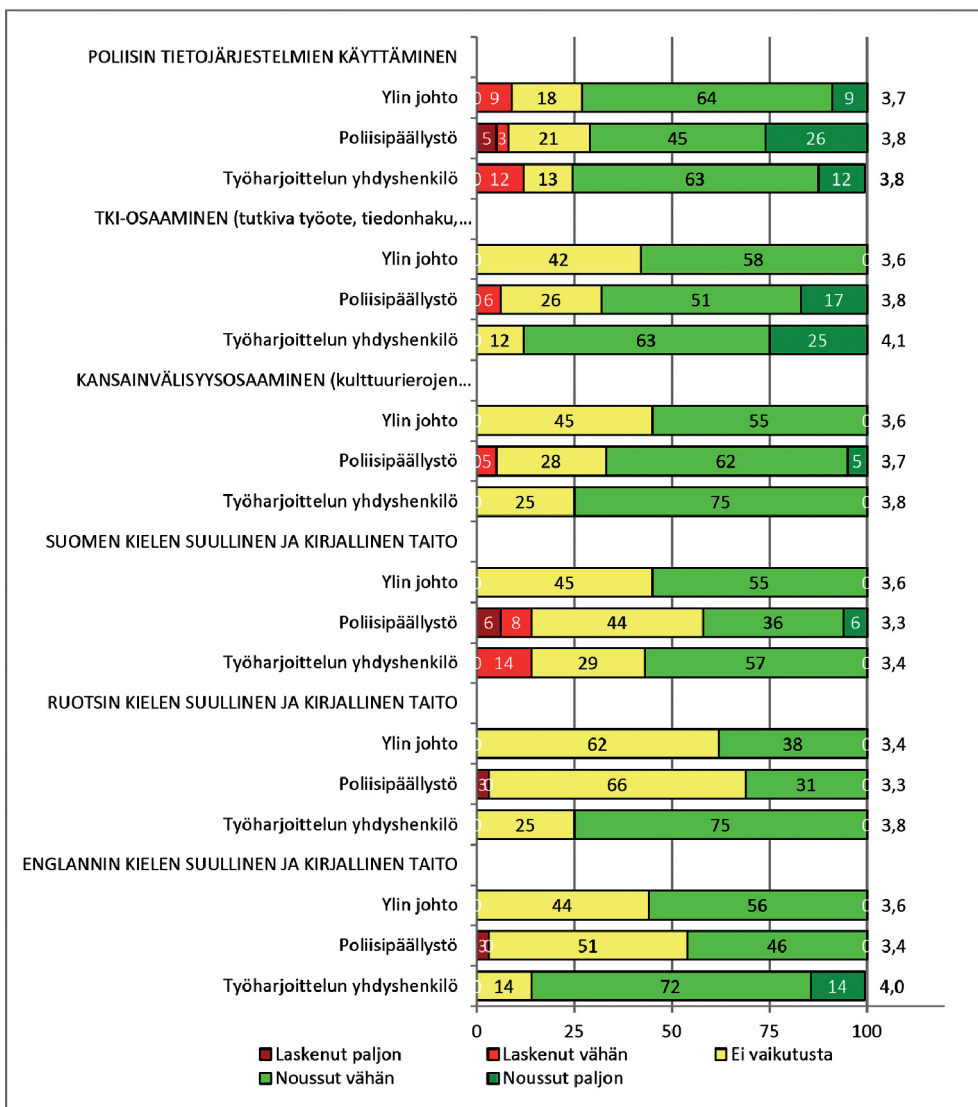
Tehtäväryhmä (T1)	N	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10	2.9	2.9	0.49	2.55–3.16
Poliisipäällystö	28	2.8	2.8	0.58	2.54–2.97
Työharjoittelun yhdyshenkilö	6	2.6	2.4	0.54	2.02–2.90
Tehtäväryhmä yhteensä	44	2.7	2.8	0.55	2.58–2.91

\* skewness 0.0405, kurtosis 0.1648, err skewness 0.3575, err kurtosis 0.7017

#### 5.3.4 Yleiset kompetenssit

Yleisiin kompetensseihin liittyvien tietojen ja taitojen osaamiskokonaisuus käsittää tässä tutkimuksessa kuusi osaamista koskevaa osa-aluetta, jotka ovat *poliisin tietojärjestelmien käyttäminen, TKI-osaaminen, kansainvälisyysosaaminen, suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito, ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taito* sekä *englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito*. Jokaista osa-alueesta on muodostettu kyselytutkimukseen oma kysymys (yk1–yk6). Poliisilaitosten eri tehtäväryhmien vastausten prosentuaaliset jakaumat ja vastausten keskiarvot yleisten kompetenssien tietoihin ja taitoihin liittyviin kysymyksiin käyvät ilmi kuviosta 23.

Kuvio 23. Yleisten kompetenssien osaamisen kehittymistä koskevat vastausjakaumat (%) ja keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Poliisilaitosten vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee yleisiin kompetensseihin sisältyvän yksittäisen osa-alueen tietojen ja taitojen kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien vastaukset eivät eroa kysymysten yk1–yk6 kohdalla toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Kruskal-Wallis testi).

yk1 poliisin tietojärjestelmien käyttäminen,  $H=0.43$ ,  $p=0.807$ ,  $n=57$

yk2 TKI-osaaminen,  $H=2.96$ ,  $p=0.228$ ,  $n=55$

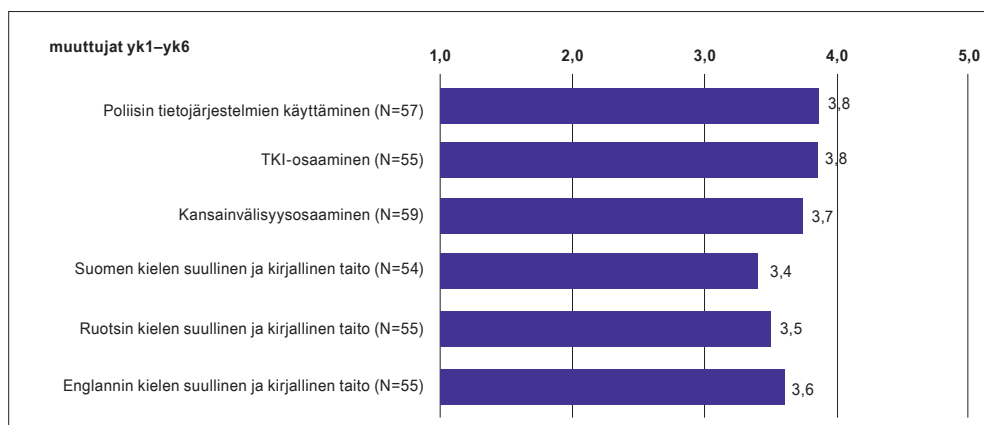
yk3 kansainvälisyysosaaminen,  $H=0.85$ ,  $p=0.663$ ,  $n=59$

yk4 suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito,  $H=0.86$ ,  $p=0.650$ ,  $n=54$

yk5 ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taito,  $H=5.19$ ,  $p=0.075$ ,  $n=55$

yk6 englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito,  $H=4.99$ ,  $p=0.083$ ,  $n=55$

Kuvio 24. Yleisten kompetenssien osaamisen kehittymistä koskevat keskiarvot (%) tehtäväryhmät yhdistettyinä.



Yleisiin kompetensseihin liittyvien tietojen ja taitojen osaamistasossa tapahtuneita muutoksia tarkasteltiin myös kokonaisuutena pääluokkaan kuuluvista muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Yleiset kompetenssit -summamuuttuja ( $\text{yks}_{\text{yk1-yk6}}$ ) on muodostettu edellä käsitellyistä muuttujista yk1–yk6. Summamuuttujan sisältämien muuttujien faktoripistemäärien korrelaatio on kaikkien muiden muuttujien välillä tilastollisesti joko merkitsevä  $p \leq 0.05$  tai erittäin merkitsevä  $p \leq 0.001$ , lukuun ottamatta poliisin tietojärjestelmien käyttämistä koskevan muuttujan (yk1) sekä kansainvälisyysosaamista koskevan muuttujan (yk3) välistä korrelaatiota,  $r=0.2615$ ,  $z=0.26$ ,  $p=0.052$ . Summamuuttujalle lasketun Cronbachin alfa-arvoksi muodostuu kuitenkin  $0.8313$ , mikä täyttää asetetun luotettavuusohdon ( $.9 > \alpha \geq .8 = \text{hyvä}$ ).

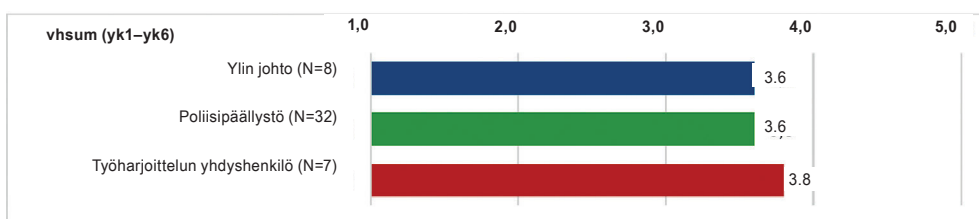
Taulukko 25. Yleisten kompetenssien osaamiskokonaisuuden muuttujien väliset merkitsevyydet.

	yk1	yk2	yk3	yk4	yk5	yk6
yk1. Poliisin tietojärjestelmien käyttäminen	1.0000					
yk2. TKI-osaaminen	0.3441*	1.0000				
yk3. Kansainvälisyysosaaminen	0.2615	0.6603**	1.000			
yk4. Suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito	0.6300**	0.5525**	0.3786**	1.0000		
yk5. Ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taito	0.2982*	0.5117**	0.3717**	0.4586**	1.0000	
yk6. Englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito	0.3048*	0.5186**	0.3884**	0.5062**	0.7598**	1.0000

tilastollinen merkitsevyys faktoripistemäärien korrelaatiosta \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Eri tehtäväryhmien vastausten keskiarvot summamuuttujaan osoittavat, että kaikkien tehtäväryhmien näkemyksen mukaan yleisiin kompetensseihin liittyvien tietojen ja taitojen osaamistaso on kokonaisuutena noussut tutkintokoulutuksen uudistuksen vaikutuksesta. Työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat osaamistason nousseen eniten verrattuna muihin vastaajaryhmiin.

Kuvio 25. Yleiset kompetenssit -summamuuttujan keskiarvot tehtäväryhmittäin.



Vastaajan tehtäväryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vastaaja kokee liikennevalvontaan liittyvien tietojen ja taitojen kokonaisuutena kehittyneen poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikutuksesta. Eri tehtäväryhmien ( $T_1$ ) vastaukset yleiset kompetenssit -summamuuttujaan ( $yksum_{yk1-yk6}$ ) eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi,  $H=2.35$ ,  $p=0.309$ ,  $n=47$  (Kruskal-Wallis).

Taulukko 26. Yleiset kompetenssit -summamuuttujan mediaani, keskiarvo, keskihajonta ja luottamusväli tehtäväryhmittäin.

Tehtäväryhmä (T1)	N	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	8	3.6	3.6	0.28	3.30–3.69
Poliisipäällystö	32	3.6	3.5	0.61	3.29–3.71
Työharjoittelun yhdyshenkilö	7	3.8	4.0	0.48	3.47–4.18
Tehtäväryhmä yhteensä	47	3.7	3.6	0.55	3.39–3.71

\* skewness -1.2514, kurtosis 3.3480, err skewness 0.3466, err kurtosis 0.6809

Poliisilaitosten vastaajia pyydettiin myös arvioimaan poliisin tutkinnonuudistuksen vaikutusta kokonaisuutena yhtäältä poliisialan ammatillisen osaamisen tasoon sekä toisaalta poliisin toimintakykyyn. Käytettävissä oli vastausasteikko yhdestä kymmeneen<sup>296</sup>. Poliisialan osaamisen tasoon liittyen vastausten keskiarvo oli 6,25 ja poliisin toimintakykyyn liittyvässä kysymyksessä 6,13. Vastausten keskiarvot ilmentävät poliisialan osaamisen tason kiinteää yhteyttä poliisin kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn.

296 asteikko 1–10 (1=erittäin vähäinen ... 10=erittäin merkittävä)

## 6 Tutkimustulosten yhteenveto ja johtopäätökset

### 6.1 Tutkinnonuudistuksen perusteet ja tarpeellisuus

Korkeakoulujen arviointineuvoston tekemässä valtakunnallisessa tutkinnonuudistuksen arvioinnissa on muodostettu kokonaiskuva tutkinnonuudistuksen toteutuksesta suomalaisissa yliopistoissa ja korkeakouluissa. Tutkimuksessa on selvitetty tutkintorakenteessa tapahtuneita muutoksia ja niiden seurauksia sekä arvioitu tutkinnonuudistuksen tuloksena syntyneen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimivuutta ja selkeyttä korkeakoulujen, opiskelijoiden sekä työelämän näkökulmasta.

Korkeakoulujen valtakunnallisessa arvioinnissa ammattikorkeakoulut pitivät tutkintojen uudistamisen tärkeimpinä perusteina tutkintojen sisältöjen työelämäläheisyyden ja opetuksen mitoituksen kehittämistä sekä ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämistä<sup>297</sup>. Poliisin tutkinnonuudistuksen hankeraportissa uudistuksen perusteina on useimmin viitattu tutkintorakenteen yhdenmukaistamiseen yleisen ammattikorkeakoulurakenteen kanssa, tutkintojen työelämävastaavuuden parantamiseen, kansainvälisen yhteistyön kehittämiseen sekä opetuksen mitoituksen ja suunnittelun kehittämiseen. Poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen vastaakin lähtökohdiltaan ja keskeisiltä perusteiltaan hyvin Bolognan prosessin mukaisiin yhteiseurooppalaisiin tavoitteisiin sekä korkeakoulujen tutkintoreformille asetettuihin kansallisiin tavoitteisiin.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen lähtökohtia tarkastellessa voidaan kuitenkin todeta, että tutkinnonuudistuksen tarpeellisuus sekä erityisesti poliisin perustutkinnon tason nostaminen ammattikorkeakoulututkinnoksi jakavat edelleen vahvasti mielipiteitä poliisihallinnossa. Poliisiammattikorkeakoululle ja poliisilaitoksille

---

<sup>297</sup> Niemelä ym. 2010, 28–31.

osoitetun kyselytutkimuksen avoimeen vastauskenttään jätettiin kymmeniä uudistusta eri näkökulmista käsitteleviä ja kommentoivia mielipidettä. Osassa suhtaudutaan tutkintokoulutuksen uudistamiseen myönteisesti ja koetaan muun muassa, että uudistus nostaa poliisityön ja koko poliisien ammattikunnan arvostusta. Samanaikaisesti osassa suhtaudutaan kuitenkin tutkinnonuudistukseen ja sen tarpeellisuuteen varsin kriittisesti. Näissä näkemyksissä korostetaan usein peruspoliisityön luonnetta, jossa ammatikorkeakoulutasoista tutkintoa ja siihen liittyvää tieteellisyttä ei nähdä tarpeellisena tai lisäarvoa tuovana. Alla olevat esimerkit avoimiin vastauskenttiin kirjoitetuista mielipiteistä havainnollistavat henkilöstön erilaisia näkemyksiä tutkinnonuudistuksesta ja sen tarpeellisuudesta.

*”Tutkinnonuudistuksen draiverina lieene ensi sijassa ollut poliisin tutkintokoulutuksen yhdenmukaistaminen yleisen suomalaisen ja eurooppalaisen koulutusjärjestelmän kanssa. Kuitenkin jo se, että päädyttiin antamaan kaikille tuleville suomalaisille poliiseille korkeakoulutasoinen koulutus, kertoo paljon toimintaympäristön muutoksen vaatimuksista: pieni poliisien määrä laajassa, harvaanasutussa maassa edellyttää monipuolisia taitoja.”* (Polamk)

*”Poliisialan koulutuskokonaisuudesta puuttuu poliisin ammattitutkinto, joka olisi riittävä poliisin perustehtävien hoitamisen kannalta. Poliisin perustehtävissä ei tarvita ammattikorkeakoulutason tutkintoa. Nykyisissä tutkinnoissa painotetaan liikaa tutkimustoimintaa ja teoriaa. Poliisin ammatti on kuitenkin pääosaltaan käytännön tekemistä. Ei kaikista tarvitse kouluttaa päteviä analyytikkoja tai tieteellisiä tutkijoita. Pääosin tarvitaan käytännön tekijöitä, ei teoreetikkoja. Tämä kritiikki koskee molempia tutkintotasoja.”* (poliisilaitos)

## 6.2 Tutkinnonuudistus poliisialan osaamisen kehittäjänä

### 6.2.1 Poliisityön työelämävaatimukset

Yhteiskunnan monimuotoistuminen ja kansainvälistyminen sekä teknologinen kehitys ovat poliisihallinnon esimiesten mukaan asettaneet näkemyksen poliisityössä vaadittavasta osaamisesta, sen merkityksestä ja kehittämisestä uuteen perspektiiviin. Tapahtunut toimintaympäristön muutos edellyttää poliisilta täysin uudenlaista osaamista. Esimiehet katsovat, että niukkenevista resursseista huolimatta poliisilta vaaditaan myös aiempaa korkealaatuisempia ja helpommin saatavilla olevia palveluita. Poliisityön ammatillisessa luonteessa tapahtuneet merkittävimmät muutokset kiteytyvät teknologiseen ja tietotekniseen kehitykseen sekä asiakaspalvelunäkökulman korostuneeseen merkitykseen. Esimiehet myös ilmaisivat, että poliisihallinnon rakenteelliset



uudistukset ovat vaikuttaneet poliisitoiminnan luonteeseen ja poliisityön työelämävaatimusten muutokseen.

Poliisialan uusiin ammatillisiin osaamisvaatimuksiin on pyritty vastaamaan tutkinto- ja täydennyskoulutuksen sisällöllisellä ja määrällisellä kehittämisellä. Aiemmin muodollisen koulutuksen rooli ja merkitys poliisialalla oli melko vähäinen. Ammatillinen peruskoulutus oli lyhyt, vain muutaman kuukauden pituinen koulutusjakso, eikä myöskään ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta ollut juuri saatavilla. Poliisihallinnon esimiesten näkemyksen mukaan muodollinen koulutus ei varsinkaan aiemmin ollut poliisityöstä suoriutumisen kannalta erityisen merkityksellistä, vaan työssä vaadittavien tietojen ja taitojen katsottiin kehittyvän parhaiten työyhteisön sisällä työtä tehdessä.

Poliisiammatillisen osaamisen kehittämistä edellyttää myös poliisin yhteiskunnallisessa roolissa tapahtunut muutos. Poliisi on aiemmin sekä ammattikunnan sisällä, että kansalaisten keskuudessa aiemmin nähty eräänlaiseksi itsenäiseksi hallinnolliseksi instituutioksi, jonka toiminnassa on korostunut kansalaisten valvonta ja kontrollointi. Useimpien vielä nykyisin virassa olevien poliisien uran alkuaikoina poliisitoiminta olikin monelta osin hyvin erilaista kuin nykyään. Vain muutama vuosikymmen sitten poliisi otti esimerkiksi kiinni päihtyneet tai muutoin häiritsevästi käyttäytyvät henkilöt, vei heidät poliisilaitokselle säilöön ja saattoi ”kasvatuksellisessa mielessä” antaa vielä jopa selkäsaunankin. Poliisin toimintaa tai siihen johtaneita päätöksiä ei sen kumminkin kansalaisille tai toimenpiteen kohteeksi joutuneille perusteltu, eikä perustelua kyllä yleensä poliisilta juuri uskallettu kyselläkään. Yleisen yhteiskunnallisen kehityksen myötä kansalaiset ovat kuitenkin tulleet entistä tietoisemmiksi oikeuksistaan, eivätkä enää myöskään hyväksy poliisilta mielivaltaista tai muuten perustelematonta toimintaa.

Poliisikoulutuksessa tapahtunut paradigman muutos sekä koulutuksen kasvanut merkitys ammatillisten valmiuksien kehittämisessä liittyy poliisihallinnon esimiesten mukaan vahvasti poliisin yhteiskunnallisen roolin muutokseen. Poliisikoulutuksen ohjauksessa valtaa on perinteisesti käyttänyt poliisin ja poliisioppilaitoksen johto sekä opettajakunnat. Samoihin aikoihin poliisin yhteiskunnallisen roolin muutoksen kanssa myös poliisikoulutuksen ohjaus muuttui ja yhteiskunnan eri tasoille perustettiin toimielimiä kuten poliisin neuvottelukuntia, joiden kautta myös muut kuin poliisialan edustajat pääsivät mukaan poliisikoulutuksen valmisteluun ja ohjaukseen. Poliisikoulutuksen valmistelun ja ohjauksen avautuminen ja poliisin yhteiskunnallisen roolin muutos näkyivät nopeasti myös poliisin koulutuksessa uusina oppiaineina kuten psyko-

logiana ja poliisietiikkana, jotka puolestaan vaikuttivat poliisin toimintatapoihin sekä näin myös suoraan poliisin muodollisen koulutuksen merkityksen kasvuun.<sup>298</sup>

Poliisityössä vaadittavan osaamisen luonnetta ja merkitystä leimaavat poliisihallinnon esimiesten näkemyksissä erityisesti kansainvälistyminen sekä yhteiskunnan muutoksen vaikutukset poliisityössä. Poliisityön luonteessa korostuu asiakaspalvelunäkökulma ja työn laadun merkitys. Poliisitoiminnan painopiste on toimintaympäristön muutoksen myötä siirtynyt entistä enemmän palvelujen tuottamiseen aiemman kansalaisten etuihin, oikeuksiin tai velvollisuuksiin puuttumisen sijaan<sup>299</sup>. Poliisihallinnon esimiehet katsovat, että tuloksellinen ja sujuva poliisitoiminta rakentuu vahvan ammatillisen osaamisen varaan, ja erityisesti tiedollisen osaamisen ja tiedonhallinnan sekä taktisen ja teknisen osaamisen merkitys poliisityössä on korostunut. Hallinnon alan rakenteellisten uudistusten myötä poliisitoiminta on alueellisesti hajautunut ja toiminnallisesti uudelleenorganisoitu, minkä vuoksi poliisitoiminnassa korostuu myös valtakunnallisesti yhtenäisten toimintamallien tärkeys.

Poliisin toiminta ja toimivalta ovat aiempaa tarkemmin säädeltyjä ja odotukset poliisin ammatillisen osaamisen tasoa kohtaan ovat jatkuvasti kasvaneet. Samoin myös työntekijöiden henkilökohtaiset, persoonaan ja asenteisiin liittyvät ominaisuudet poliisityössä nähdään aiempaa tärkeämmiksi. Poliisialan ammatillisen osaamisen tason nousu on muuttanut myös esimiesten roolia siten, että esimiehiltä ei enää välttämättä edellytä omaa vahvaa poliisiammatillista substanssiosaamista. Osaaminen nähdään poliisihallinnossa vahvasti myös johtamisen välineenä. Esimiehet pyrkivät tunnistamaan työntekijöiden osaamista ja vahvuuksia, myös työntekijöiden persoonaan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyen.

Samanaikaisesti esimiehet kuitenkin odottavat, että myös työntekijät itse tuovat esiin omia ammatillisia ja henkilökohtaisia vahvuuksiaan. Esimiehillä vaikuttaa olevan yhteinen näkemys siitä, ettei henkilöstön osaamispotentiaali ole täysin organisaation tiedossa eikä henkilöstön osaamista, osin myös työn organisointiin liittyvistä syistä, kyetä maksimaalisesti hyödyntämään. Osaamisen merkitysrakenteessa poliisiammatillisen osaamisen katsotaan perustuvan entistä enemmän muodollisen koulutuksen varaan siitä huolimatta, että muodollisen koulutuksen vaikuttavuus ja työelämävastaavuus jakavatkin poliisihallinnon esimiesten mielipiteitä. Myös eräissä muissa aiemmissa tutkimuksissa on samansuuntaisesti havaittu poliisin sisällä olevan ristiriitaisia näkemyksiä koulutuksen tuottaman osaamisen merkityksestä poliisityössä ja poliisin työtehtävistä suoriutumisessa<sup>300</sup>.

298 Kostiainen 2018, 361, 402.

299 Viitanen 2007, 76.

300 Oksanen 1999, 36.

Tutkimuksen perusteella poliisityössä ja poliisityön työelämävaatimuksissa korostuvat tieteellinen osaaminen ja kyky analyttiseen ajatteluun, tiedonhallintaosaaminen, yhteiskunnan monimuotoistumisen ja kansainvälistymisen edellyttämä kansainvälisyysosaaminen, asiakaspalveluosaaminen sekä poliisityön sektori- ja tehtäväaluekohtainen tekninen ja taktinen osaaminen. Poliisityön voidaan katsoa muuttuneen eräänlaiseksi turvallisuusalan asiantuntijatehtäväksi, jossa tulee aiempaa enemmän ottaa huomioon myös kansalaisten turvallisuuteen liittyvät odotukset ja tarpeet<sup>301</sup>. Poliisialan työelämälähtöisiä osaamisvaatimuksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että tutkinnonuudistuksen yhteydessä osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet vastaavat hyvin poliisihallinnon esimiesten näkemyksiä poliisityössä vaadittavasta osaamisesta ja sen kehittämistarpeista. Eräänä tähän vaikuttavana tekijänä voitaneen pitää vahvaa poliisilaitosedustusta tutkinnonuudistusta valmistelleessa projektiryhmässä sekä hankesuunnitelman kattavaa lausuntokierrosmenettelyä ennen sen vahvistamista.

## 6.2.2 Osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportista tunnistettiin tutkimuksessa 35 osaamisen kehittämistä koskevaa tavoitetta, joista muodostettiin neljä osaamista koskevaa tavoitealuetta. Tavoiteilmaisujen lukumäärän perusteella tutkinnonuudistuksen valmistelussa tärkeimpänä osaamista koskevana tavoitekokonaisuutena pidettiin poliisiammatillisen osaamisen varmistamista. Kolme muuta osaamisen kehittämistä koskevaa tavoitealuetta olivat TKI-osaamisen lisääminen, kansainvälisyysosaamisen lisääminen sekä kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen, joita kaikkia koskien tavoiteilmaisuja oli hankeraportissa saman verran.

Poliisiammattikorkeakoulun vastaajat katsovat, että kokonaisuutena osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet toteutuivat tutkinnonuudistuksen yhteydessä korkeintaan kohtalaisesti<sup>302</sup>, eikä tehtäväryhmien näkemyksissä ole näiltä osin eroa. Yksittäisistä tavoitealueista parhaiten koetaan toteutuneen TKI-osaamisen lisäämistä sekä kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevien tavoitteiden ja heikoiten poliisiammatillisen osaamisen varmistamista sekä kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevien tavoitteiden.

Koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat katsovat yksittäisistä tavoitealueista parhaiten toteutuneen poliisiammatillisen osaamisen varmistamista koskevan tavoitteen ja heikoimmin kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevan tavoitteen. Opetustehtävissä toimivat katsovat puolestaan parhaiten toteutuneen TKI-osaamisen

---

<sup>301</sup> Viitanen 2007, 77.

<sup>302</sup> (M=3,2)

lisäämistä sekä kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevien tavoitteiden ja heikoimmin kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen. Opetussuunnittelu- ja tukitehtävissä toimivat katsovat parhaiten toteutuneen kieli- ja viestintätaitojen kehittämistä koskevan tavoitteen ja heikoimmin kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen.

Asetettujen tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa huomio kiinnittyy siihen, että sekä opetustehtävissä toimivat, että opetussuunnittelu- ja opetuksen tukitehtävissä toimivat vastaajat katsovat yhtenevästi yksittäisistä tavoitteista heikoimmin toteutuneen kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevan tavoitteen. Tulos on näiltä osin samansuuntainen Korkeakoulujen arviointineuvoston tekemän yleisten korkeakoulujen tutkinnonuudistuksia koskevan tutkimuksen tulosten kanssa, jossa puolet ammattikorkeakouluista katsoi, etteivät ne ole kyenneet lisäämään opiskelijoiden kansainvälisyysosaamista koskevia valmiuksia omien tutkinnonuudistustensa yhteydessä<sup>303</sup>.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksessa osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet herättävät myös kritiikkiä Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstössä. Avoimien vastausten perusteella osa henkilöstöstä pitää osaamisen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita liian teoreettisina ja tieteellisinä sekä epäilee uudistuksen jopa heikentävän poliisin operatiivisen toiminnan edellyttämän osaamisen tasoa. Osa vastaajista katsoo samansuuntaisesti, ettei osaamistavoitteita asetettaessa ja opetusta uudistettaessa ole riittävästi otettu huomioon poliisitoiminnallisia tarpeita. Alla esitetyt kyselytutkimuksen avoimeen vastauskenttään kirjoitetut mielipiteet havainnollistavat Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön keskuudessa esiintyvää kriittistä suhtautumista tutkinnonuudistukseen ja sen tavoitteisiin.

*”Koulutusuudistus on tarkoittanut vain sitä, että Poliisikoulun nimi muutettiin Poliisiammattikorkeakouluksi. Ainoat erot Poliisikoulun perustutkintoon verrattuna ovat vaativamman opinnäytteen tekeminen, jonka takia opiskellaan hieman opinnäytetyönmenetelmiä eli ns. TKI-menetelmiä ja sitten on lisää joitain hassuja opintopisteitä teoriatietoa poliisijohtamisesta ja analyysistä. Muuten kaikki koulutus, siis poliisiammatillinen koulutus, on aivan samaa ja samanlaista kuin Poliisikoulussa.”* (Polamk)

*”Tutkinnonuudistus on lisännyt huomattavasti turhaa teoriaa ja tieteellisyyttä opiskelijoille, jotka eivät ole siihen motivoituneet. Ainoastaan muutamat tarvitsevat sitä jatko-opinnoissaan, mutta muilta se vie vain aikaa ja resursseja keskittyä ammatillisesti tärkeisiin asioihin. Ulkoisena ansiona uudistuksella on se, että poliisin ammattiopetus katsotaan AMK-tasoiseksi verrattuna muihin ammatteihin, mutta opetuksen sisältö ei saisi olla liikaa yliopistomaista käytännön ammattiin.”* (Polamk)

---

303 Niemelä ym. 2010, 74–81.

*”Uudistuksessa ei ole myöskään mitenkään huomioitu yleisiä toimintaympäristön vaatimuksia tai uuden sukupolven tarvitsemia nykypäivän ja tulevaisuuden taitoja. Opetusta järjestetään vanhalla tyylillä, osin se on toimivaakin, mutta meiltä puuttuu täysin uuden sukupolven tarvitsema ohjaus elämän. ja työelämäntaitoihin niin nykyhetken kuin tulevaisuuden näkökulmasta. Tulevissa uudistuksissa on katse luotava tulevaan ja rakennettava tutkintokoulutus, joka tarjoaa nykyhetken lisäksi tulevaisuuden osaamista ja taitoja.” (Polamk)*

Toisaalta yleisessä koulutuspoliittisessa keskustelussa on myös esitetty, ettei työntekijä voi koskaan olla ylikoulutettu, ja kysymystä mahdollisesta ylikoulutuksesta tulisi lähentyä työelämän uusien ongelmien ja haasteiden sekä työntekijöiden osaamisen alihyödyntämisen näkökulmasta. Onkin katsottu, että ylikoulutuksesta voidaan puhua vasta silloin, kun koulutuksen saaneet henkilöt sijoittuvat sellaisiin työtehtäviin, joissa he eivät voi täysimääräisesti hyödyntää kaikkia koulutuksen heille tuottamia tietoja ja taitoja<sup>304</sup>.

Tämän mukaisesti koulutusta koskevaan keskusteluun voidaan myös poliisihallinnon sisällä palauttaa aiemmin esille tuotu esimiesten näkemys siitä, ettei henkilöstön osaamis potentiaali ole täysin organisaation tiedossa eikä henkilöstön osaamista esimerkiksi työn organisoitiin liittyvistä syistä kyetä maksimaalisesti hyödyntämään. Itse näkisin suotavana, että myös poliisihallinnon sisällä keskusteluun mahdollisesta ylikoulutuksesta liitettäisiin vahvemmin mukaan myös pohdintaa siitä, miten uudistuneen koulutuksen tuottamia uusia valmiuksia kyettäisiin aiempaa tehokkaammin hyödyntämään päivittäisessä poliisityössä.

Tutkinnonuudistuksen yhteydessä asetettujen osaamisen kehittämistä koskevien tavoitteiden toteutumiseen liittyvät myös opetushenkilöstön valmiudet opetuksen suunnittelun ja toteutuksen kehittämiseksi vastaamaan uusia osaamistavoitteita. Tutkimuksen yhteydessä ilmeni, että Poliisiammattikorkeakoulun opettajien valmiudet tutkinnonuudistuksen toteuttamiseen eivät kaikilta osin olleet parhaat mahdolliset, eivätkä näin myöskään optimaalisesti tukeneet uudistukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista<sup>305</sup>. Opetushenkilöstön kokema osaamisvaje kohdentui erityisesti kansainvälisyysosaamista ja TKI-osaamista koskeviin valmiuksiin. Muiden osa-alueiden kohdalla opetushenkilöstö katsoi valmiuksiensa olleen pääosin hyvällä tasolla. Opettajaryhmien välillä siviiliopettajien näkemys heidän omista valmiuksistaan tutkinnonuudistuksen tavoitteiden toteuttamiseksi oli kaikilla kompetenssialueella poliisiopettajia parempi.

<sup>304</sup> Ahola 2004, 24–25.

<sup>305</sup> kts. tutkimuksen liite 10.

Opettajien kokeman osaamisvajeen vaikutuksia arvioitaessa on hyvä huomioida opettajien sekä opetussuunnittelu ja opetuksen tukitehtävissä toimivien vastaajien yhteinen näkemys siitä, että juuri kansainvälisyysosaamista koskevan tavoitteen koettiin toteutuneen tavoitteista heikoimmin. Opettajien kansainvälisyysosaamista koskevien valmiuksien osaamisvaje vaikuttaa olevan tietyllä tavalla myös ammattikorkeakouluja yhdistävä tekijä, sillä myös eräissä muissa ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön valmiuksia koskevissa tutkimuksissa kansainvälisyys- ja monikulttuurisuusosaamista koskevat valmiudet ovat havaittu keskimäärin muita kompetensseja heikommiksi<sup>306</sup>.

Tutkinnonuudistuksen toimeenpanon aikaan valtaosa Poliisiammattikorkeakoulun poliisitaustaisista opettajista ei ollut suorittanut korkeakoulututkintoa, mikä voi selittää opettajaryhmien valmiuksien välisiä eroja erityisesti pedagogisen osaamisen ja TKI-osaamisen kohdalla. Kun aiemmissa tutkimuksissa<sup>307</sup> on tarkasteltu ammatillisesta opettajakoulutuksesta valmistuneiden opettajana työskentelevien henkilöiden arvioita heidän omasta ammattipedagogisesta osaamisestaan, ovat nämä näyttäytyneet varsin vahvoina. Vastaajat ovat pitäneet erityisen vahvoina myös oman opetuksensa suunnitteluun ja toteutukseen liittyvää osaamista. Tällaiset tutkimustulokset tukevat osaltaan näkemyksiä opetustyössä toimivien henkilöiden oman taustakoulutuksen merkityksestä muun muassa heidän pedagogisten valmiuksiensa vahvistamisessa.

Toisaalta kun eräissä aiemmissa tutkimuksissa<sup>308</sup> on selvitetty korkeakoulusta valmistuneiden eri ammattiryhmien työelämätaitoja sekä niiden kehittämistä, suurin osa eri ammattiryhmistä on katsonut oppineensa tärkeimmät työssään tarvitsemat taidot työtä tekemällä. Vain pieni osa on kokenut, että työssä vaadittavat taidot on pääosin saatu korkeakouluopintojen myötä. Tällaiset tutkimustulokset herättävätkin kysymyksen siitä, kuinka korkeakoulutaustan vaikutus kokemukseen työelämässä vaadittavien taitojen välittämisessä opiskelijoille näyttäytyy Poliisiammattikorkeakoulun erilaisista työelämä- ja koulutustaustoista tulevien opettajien keskuudessa. Tästä aiheesta ei käsittääkseni ole olemassa tutkimus- tai arviointitietoa.

Poliisiammattikorkeakoulun opettajia on myös pyydetty arvioimaan, kuinka he ovat huomioineet tutkinnonuudistukselle asetetut tavoitteet oman opetuksensa suunnittelun ja toteutuksen kehittämisessä kahdeksan eri toimenpidealueen osalta<sup>309</sup>. Siviilivirassa toimivat opettajat ovat oman näkemyksensä mukaan kaikkien toimenpidealueiden kohdalla huomioineet kehittämistoimet poliisiopettajia paremmin. Korkeakoulusta valmistuneiden eri ammattiryhmien työelämätaitoja koskevissa tutkimuksissa on aiemmin todettu, että innovatiivisuuden, uusien menetelmien ja ratkaisujen

306 Granlund 2019, 105.

307 Granlund 2019, 102–103.

308 Tynjälä ym. 2004, 100, 104.

309 kts. tutkimuksen liite 11.

sekä toimintatapojen soveltaminen oman työn kehittämiseen korostuvat erityisesti projekti-, suunnittelu- ja tietojenkäsittelytehtävissä toimivien kohdalla, kun opetustehtävissä toimivat pitävät puolestaan mukautumiskykyä huomattavasti innovatiivisuutta tärkeämpänä ominaisuutena<sup>310</sup>.

Myös kansallista korkeakoulureformia koskevassa arvioinnissa<sup>311</sup> on selvitetty tutkinnonuudistuksen vaikutuksia opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakouluja yhdistävänä havaintona todetaan, että tutkinnonuudistusten jälkeen opetuksen laatuun on kiinnitetty selvästi aiempaa vähemmän huomiota. Kun ammattikorkeakoulujen henkilöstöltä on tiedusteltu niitä toiminnan osa-alueita, joissa on tapahtunut eniten negatiivista kehitystä, keskimäärin noin puolet vastaajista on nostanut opetuksen ja ohjauksen laadun tällaiseksi osa-alueeksi. Yleisten ammattikorkeakoulujen tutkinnonuudistusten tavoin myös useat Poliisiammattikorkeakoulun opettajat ovat ilmaisseet tyytymättömyyttä opetuksen toteutuksen ja suunnittelun kehittämiseen sekä erityisesti opettajien osallistamiseen tutkinnonuudistuksen suunnittelun ja toimeenpanon yhteydessä.

Korkeakoulujen pedagogiselle johdolle asetetut vaatimukset ovat myös muuttuneet ja johdolta vaaditaan nykyisin aiempaa monipuolisempaa osaamista. Koulutusjohdon osaamisessa korostuvat ohjausosaaminen, itseensä ja valittuun toimintamalliin uskominen, sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin sekä eettinen osaaminen. Johdon keskeisenä tehtävänä on tehostaa opetus- ja opintoprosesseja sekä tiettyssä mielessä myös haastaa opettajat pohtimaan osaamista ja sen kehittämistä. Koulutuksen johdon tulee aktiivisesti järjestää tilaisuuksia yhteiselle keskustelulle ja kysymysten esittämiselle. Johdon tulee kuunnella ja arvioida mielipiteitä, mutta myös johtaa koulutustoimintaa tavoitteiden suuntaisesti. Koulutusjohdon tärkein tehtävä on viime kädessä oppimisen ja sen ohjaamisen mahdollistaminen sekä sellaisen ilmapiirin luominen, jossa opettajat uskaltauvat ja haluavat kokeilla uudenlaisia opetuksen muotoja ja toimintatapoja.<sup>312</sup>

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöltä on kyselytutkimuksella tiedusteltu myös sitä, kuinka he kokevat tutkinnonuudistuksen ohjauksen ja koordinoinnin toteutuneen. Koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimivat katsovat ohjauksen ja koordinoinnin toteutuneen melko hyvin. Opetussuunnittelussa ja opetuksen tukitehtävissä toimivien näkemysten mukaan ohjaus ja koordinointi ovat toteutuneet pääosin aika neutraalisti, kun taas opettajien näkemyksen mukaan ohjaus ja koordinointi ovat toteutuneet melko huonosti.<sup>313</sup> Kun vastauksia vertaillaan opettajaryhmittäin, suhtau-

<sup>310</sup> Tynjälä ym. 2004, 100.

<sup>311</sup> Wennberg ym. 2018, 36–38.

<sup>312</sup> Niinistö-Sivuranta ym. 2015, 183–184.

<sup>313</sup> Koulutuksen johto- ja esimiestehtävät (M=3.4), opetussuunnittelu ja opetuksen tukitehtävät (M=2.9), opetustehtävät (M=2.6).



tuminen tutkinnonuudistuksen ohjaukseen ja koordinoitiin polarisoituu vahvasti<sup>314</sup>. Poliisiopettajat kokevat, että tutkinnonuudistuksen ohjaus ja koordinointi on toteutunut huonosti. Siviiliopettajien suhtautuminen on selvästi positiivisempaa ja he kokevat ohjauksen ja koordinoinnin toteutuneen melko hyvin.

Opettajien kokemukset tutkinnonuudistuksen ohjauksesta ja koordinoinnista voivat selittyä ainakin osittain opettajien itsearvioilla heidän omista valmiuksistaan tutkinnonuudistuksen toteuttamiseen. Poliisiopettajat ilmaisivat valmiuksiensa olevan siviiliopettajia heikommalla kompetenssialueella, joten on luontevaa, että he olisivat uudistuksen toimeenpanovaiheessa myös tarvinneet siviiliopettajia enemmän tukea, ohjausta ja koordinoitua. Opettajien näkemykset huomioiden vaikuttaa siltä, etteivät Poliisiammattikorkeakoulun koulutuksen johto- ja esimiestehtävissä toimineet ole täysin optimaalisesti onnistuneet tutkintokoulutuksen uudistamisen rakenteellisessa ja sisällöllisessä johtamisessa, mitä myös esimerkiksi alla oleva kyselytutkimukseen kirjoitettu mielipide ilmentää.

*”Johtaminen puuttui ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelman kehittämisen suhteen. Aikaa olisi ollut, mutta toimeen tartuttiin liian myöhään ja sitten ”joku” määräsi, mihin kohtaan ja minkä verran tunteja on käytettävissä. Kokonaisuuden tai edes osakokonaisuuksien kartoittaminen ja sen pohtiminen jäätettiin lähes kokonaan pois.”* (opettaja)

Myös korkeakoulujen tutkinnonuudistusten valtakunnallisessa arvioinnissa ilmeni, että uusien osaamisperustaisten opintokokonaisuuksien suunnittelu ja toteuttaminen olisivat edellyttäneet korkeakouluissa vahvaa pedagogista johtamista sekä opettajien työskentelytavan ohjaamista yksintyöskentelystä tiimityöksi. Uusien ajattelu- ja toimintatapojen muutoksen katsottiin toteutuvan vain, mikäli koko korkeakouluyhteisö on kaikilla tasoilla mukana opetussuunnitelmatyössä. Lisäksi korkeakouluissa pidettiin tutkinnonuudistuksen aiheuttamaa työmäärää niin suurena, että jo se itsessään olisi edellyttänyt johdolta vahvempaa otetta ja tukea.<sup>315</sup> Onkin katsottu, että ammatikorkeakouluissa johtamisen merkitys korostuu erityisesti muutostilanteissa, joissa toiminnalle asetetut tavoitteet ja ammatikorkeakoulujen välinen kilpailu sekä opiskelijoiden antama palaute ovat aiempaa vahvemmin alkaneet ohjata korkeakoulujen toiminnan kehittämistä<sup>316</sup>.

<sup>314</sup> Poliisiopettajat (M=2.1), siviiliopettajat (M=3.4).

<sup>315</sup> Niemelä ym. 2010, 56.

<sup>316</sup> Ahokallio-Leppälä 2016, 29.



### 6.2.3 Uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon vaikutukset osaamisen tasoon

Poliisilaitokselle suunnatussa kyselytutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka poliisitoiminnan eri tehtäväalueiden ammatillisen osaamisen taso sekä yleisten kompetenssien osaamistaso on muuttunut uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon myötä. Tutkimuksen kohteina olivat *rikostorjunnan tehtäväalue, valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalue, liikennevalvonnan tehtäväalue* sekä *yleisiä kompetensseja koskevat tiedot ja taidot*.

Poliisilaitosten vastaajat katsovat, että tutkinnonuudistuksen jälkeen tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden yleisten kompetenssien osaamistaso on kokonaisuutena selvästi noussut. Osaamistaso on noussut kaikilla yleisten kompetenssien osa-alueilla, eniten kuitenkin tietojärjestelmien käyttämisen, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamisen, kansainvälisyysosaamisen sekä englannin kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla. Ylimmän johdon tehtäväryhmä katsoo, että osaamistaso on eniten noussut tietojärjestelmien käyttämisen kohdalla ja vähiten ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla. Poliisipäällystöön kuuluvat vastaajat katsovat osaamistason nousseen eniten tietojärjestelmien käyttämisen kohdalla ja vähiten ruotsin kielen ja suomen kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla. Työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat puolestaan osaamistason nousseen eniten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamisen kohdalla ja vähiten suomen kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla.

Tehtäväryhmien näkemykset yleisten kompetenssien osaamisen tasossa tapahtuneista muutoksista eroavat eniten ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon kohdalla, joissa työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat osaamistason nousseen selvästi muiden tehtäväryhmien näkemyksiä enemmän. Ero tehtäväryhmien näkemysten välillä ei kuitenkaan ole minkään osa-alueen kohdalla tilastollisesti merkitsevä, minkä voidaan katsoa vahvistavan tuloksista tehtävien johtopäätösten luotettavuutta. Eri tehtäväryhmistä yleisten kompetenssien osaamistason katsovat kokonaisuutena eniten nousseen työharjoittelun yhdyshenkilöt, kahden muun tehtäväryhmän näkemykset eivät eroa toisistaan. Alla esitetyt kyselytutkimuksen avoimeen vastauskenttään kirjoitetut mielipiteet havainnollistavat poliisilaitosten vastaajien näkemyksiä yleisten kompetenssien osaamistasosta ja niiden kehittymisestä.

*”Nuorilla englannin osaaminen on useimmiten riittävää. Ruotsin taidot ovat useilla, etenkin lukiota käymättömillä, riittämätöntä eikä sitä pystytä paikkaamaan koulutuksen aikana. Toisaalta kun useimmilla paikkakunnilla ei ruotsin kieleen törmää koskaan, niin taidot hiipuvat nopeasti.”* (poliisilaitos)

*”Suomen kielen oikeakielisyydessä on tapahtunut taantumaa sen jälkeen, kun lukiotaustaisuus on vähentynyt eikä Polamk koulutuksen aikana pystytä riittävästi*

*tätä opettamaan ja epäilemättä motivaatio opiskelijoilla on Polamk koulutuksessa riittämätöntä. Yleinen taso herättää myötä häpeää.”* (poliisilaitos)

*”Opiskelijoiden valmiudet käyttää tietojärjestelmiä ja tuottaa laadukasta tekstiä on lisääntynyt, mutta toisaalta käytännön työ eli esimerkiksi poliisiajoneuvolla ajaminen on heikentynyt.”* (poliisilaitos)

Korkeakoulutettujen työelämävalmiuksia koskevissa tutkimuksissa on todettu, että kaikki tekniset ammatit vaikuttavat muuttuneen aiempaa sosiaalisimmiksi ja toisaalta sosiaaliset ammatit yhä teknisemmiksi. Kaikilla ammattialoilla yleiset kompetenssit ja sosiaaliset taidot ovat muodostuneet merkittäväksi osaksi ammattilaisten osaamista. Yhä suurempi osa työntekijöistä on myös ilmaissut oppineensa tärkeimmät työssä tarvittavat taidot vasta työssä eivätkä koulutuksen aikana. Korkeakoulutuksen keskeisenä haasteena onkin sellaisten opetusmenetelmien kehittäminen, joiden avulla yleisiä taitoja on mahdollista kehittää ammattialakohtaisen tiedon opiskelun ohessa. Merkittävänä korkeakoulutuksen kehittämiskohteina nähdään erityisesti koulutuksen ja työelämän yhteistyön lisääminen sekä työelämää ja oppimista integroivien uusien pedagogisten ratkaisujen kehittäminen.<sup>317</sup>

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista edeltävässä koulutuksen kehittämistä koskevassa keskustelussa on usein tuotu esiin yhä lisääntyvä kansainvälisyys ja sen poliisitoiminnalta edellyttämät kansainvälisyysosaamiseen, kielitaitoon sekä monikulttuurisiin yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin liittyvät aiempaa paremmat valmiudet. Samoin tiedonhankintaan ja tiedonkäsittelyyn sekä tieteelliseen ajatteluun liittyvää osaamista poliisitoiminnassa ja poliisikoulutuksessa on tietoisesti haluttu lisätä, koska myös poliisityössä erilaisten tietolähteiden hyödyntäminen, tiedon analysointitaito sekä tilasto- ja tutkimustiedon lukutaito ovat nousseet koko ajan tärkeämmiksi<sup>318</sup>. Poliisin uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon voidaankin katsoa vastanneen varsin hyvin näihin poliisityön työelämälähtöisiin yleisten kompetenssien kehittämistä koskeviin tavoitteisiin.

Samanaikaisesti tutkimustulokset osoittavat, että tutkinnonuudistuksella ei ole ollut yhtä positiivista vaikutusta poliisitoiminnallisiin tehtäväalueisiin liittyvien ammattillisten kompetenssien kehittymisessä. Poliisilaitosten vastaajien yhteisen näkemyksen mukaan tutkinnonuudistuksen myötä rikostorjunnan tehtäväalueella osaamistaso on kuitenkin kokonaisuutena noussut hieman. Osaamistaso on noussut hieman kaikilla tutkituilla osa-alueilla, eniten rikosilmoitusten kirjaamisen sekä rikosten tunnusmerkistöjen tunnistamisen kohdalla ja vähiten kuulustelemisen sekä todistelemisen kohdalla.

<sup>317</sup> Tynjälä ym. 2004, 104–105.

<sup>318</sup> Jansson 2018, 248, 255.

Ylimmän johdon tehtäväryhmä katsoo osaamistason nousseen eniten siviilioikeuden käsitteistön tuntemisessa ja vähiten kuulustelemiseen liittyvien tietojen ja taitojen kohdalla. Poliisipäällystö katsoo osaamisen nousseen eniten rikosilmoitusten kirjaamisen kohdalla ja vähiten kuulustelemisen kohdalla. Työharjoittelun yhdyshenkilöt kokevat poliisipäällystön tavoin opiskelijoiden osaamisen kehittyneen eniten rikosilmoitusten kirjaamisen kohdalla. Työharjoittelun yhdyshenkilöiden näkemyksen mukaan opiskelijoiden osaamistaso on sen sijaan laskenut sekä kuulustelemisen että todisteleminen liittyvien tietojen ja taitojen kohdalla.

Tehtäväryhmien näkemykset rikostorjunnan tehtäväalueen osaamistasossa tapahtuneista muutoksista eroavat siis hieman. Merkittävin näkemysero tehtäväryhmien välillä on kuulustelemiseen ja todisteleminen liittyvien tietojen ja taitojen kehittämisessä, joista kummankin osa-alueen kohdalla työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat osaamisen siis jopa laskeneen tutkinnonuudistuksen myötä. Tehtäväryhmien näkemyksen erot eivät kuitenkaan ole yhdenkään osa-alueen kohdalla tilastollisesti merkitseviä, minkä voidaan katsoa vahvistavan rikostorjunnan tehtäväalueen osaamistasossa kokonaisuutena tapahtuneista muutoksista tehtäviä tulkintoja ja johtopäätöksiä. Eri tehtäväryhmistä rikostorjunnan tehtäväalueen osaamistason katsovat kokonaisuutena eniten nousseen poliisipäällystöön kuuluvat vastaajat. Kriittisimmin tehtäväalueen osaamistason nousuun suhtautuvat työharjoittelun yhdyshenkilöt.

Poliisiopiskelijat katsovat koulutuksen vaikuttavuutta koskevassa itsearvioinnissa koulutuksen tuottaneen heille rikostorjunnan tehtäväalueella parhaat valmiudet rikosilmoitusten kirjaamisen sekä rikosten tunnusmerkistöjen tunnistamisen osa-alueilla<sup>319</sup>. Tulokset ovat näiltä osin siis varsin yhdenmukaiset poliisilaitosten vastaajien yhteisen näkemyksen kanssa. Toisaalta poliisiopiskelijat ilmaisivat oman osaamisensa keskimääräistä heikommaksi siviilioikeuden peruskäsitteiden tuntemisen kohdalla, mikä eroaa poliisilaitosten vastaajien näkemyksestä. Poliisilaitoksille osoitetun kyselytutkimuksen avoimeen vastauskenttään oli kirjoitettu muutama suoraan rikostorjunnan tehtäväalueeseen kohdentuva mielipide. Kuten tutkinnonuudistus yleisemmin, myös rikostorjuntaan liittyvä osaaminen ja sen kehittyminen jakavat selvästi näkemyksiä tutkinnonuudistuksen vaikutuksesta opiskelijoiden osaamisen tasoon, kuten alla olevat esimerkit havainnollistavat.

*”Uudet tutkijat, sekä harjoittelijat että erityisesti vastavalmistuneet, ovat ennakkoluulottomia, tiedonhaluisia ja itsenäisiä. Voittopuolisesti positiivisia kokemuksia, ja mielestäni korkeakouluopiskelijan ajatusmaailma ja oma-aloitteinen tiedonhankinta ovat siirtyneet hyvin poliisikoulutuksen puolelle.”* (poliisilaitos)

319 Vuorensyrjä 2019, 101.

*”Melkein valmiita poliiseja koulu tuottaa. Hyvä osaamisen taso varsinkin rikostutkinnassa. Hyvät sosiaaliset taidot suurimmalla osalla valmistuvista.” (poliisilaitos)*

*”Räikeimpänä esimerkkinä on poliisin taktikka-koulutus, jossa opiskelijat suunnittelevat itse koulutuksen ja toteuttavat sen itsenäisesti. Nämä ovat kriittisiä harjoituksia, joissa annetaan malleja käytäntöön, joita voidaan soveltaa työssä. Kokeneiden poliisien käyttö koulutuksen suunnittelijoina, kouluttajina ja maa-limiehinä antaisi erittäin hyvän mielikuvan käytännön poliisityöstä. Ko. harjoituksilla olisi mahdollisuus antaa vahva esimerkkipohja useille ja usein toistuville tehtävälajeille. Opiskelijat ovat kokeneet, että tämä on valtava vaje koulutuksessa. Toisena esimerkkinä on tutkinnan puolelta todettu, ettei opiskelija ole tehnyt ai-nuttakaan kuulusteluharjoitusta ennen työharjoitteluun tuloa. Asiaan joudutaan antamaan turhan paljon lisäkoulutusta työharjoitteluvaiheessa.” (poliisilaitos)*

Poliisilaitosten vastaajien yhteisen näkemyksen mukaan myös valvonta- ja hälytystoi-minnan tehtäväalueella osaamistaso on kokonaisuutena hieman noussut. Osaamistaso on noussut vähän kiinniottotilanteiden hoitamiseen ja aggressiivisen asiakkaan käsit-telyyn liittyvien tietojen ja taitojen kohdalla sekä hieman vielä näitä enemmän voiman-käyttöä koskevien säädösten tuntemisen ja rangaistusvaatimusmenettelyyn liittyvän osaamisen kohdalla. Osaamistaso on sen sijaan laskenut poliisiauton turvallista kuljet-tamista koskevan osaamisen kohdalla.

Eri tehtäväryhmistä ylimmän johdon vastaajat katsovat osaamistason nousseen eniten voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemisessa. Poliisipäällystö katsoo osaa-misen kehittyneen eniten rangaistusvaatimusmenettelyyn liittyvien tietojen ja taitojen kohdalla. Työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat ylimmän johdon tavoin osaamis-tason nousseen eniten voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemisen kohdalla. Kaik-ki tehtäväryhmät katsovat sen sijaan opiskelijoiden osaamistason laskeneen poliisiauton turvallista kuljettamista koskevien tietojen ja taitojen kohdalla.

Tehtäväryhmien näkemykset valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueen osaamis-tasossa tapahtuneista muutoksista eroavat eniten kiinniottotilanteiden hoitamista sekä poliisiauton turvallista kuljettamista koskevilla osa-alueilla. Näkemykset eroavat toi-sistaan kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi vain poliisiauton turvallista kuljettamis-ta koskevan osa-alueen kohdalla siitä huolimatta, että kaikki tehtäväryhmät katsovat osaamistason kyseisellä osa-alueella laskeneen. Eri tehtäväryhmistä lähimpänä poliisi-koulutusta sekä poliisityön päivittäistä operatiivista toimintaa olevista työharjoittelun yhdyshenkilöistä noin 40 prosenttia kokee poliisiauton turvallista kuljettamista kos-kevan osaamisen laskeneen tutkinnonuudistuksen myötä paljon ja noin 90 prosenttia ainakin vähän.

Eri tehtäväryhmistä ylimpään johtoon ja poliisipäällystön kuuluvat katsovat valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueella osaamistason kokonaisuutena kuitenkin hieman nousseen, kun taas työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat, että osaamistaso on myös kokonaisuutena laskenut. Poliisilaitosten vastaajien ja tutkinnosta valmistuneiden opiskelijoiden näkemys koulutuksen tuottamista valmiuksista on tällä tehtäväalueella varsin yhdenmukainen. Sekä poliisilaitosten vastaajat että tutkinnosta valmistuneet opiskelijat<sup>320</sup> katsovat uusimuotoisen tutkinnon tuottavan parhaat valmiudet voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemisen, aggressiivisen asiakkaan käsittelemisen, kiinniottilanteiden hoitamisen sekä rangaistusvaatimusten täyttämisen ja tiedoksiantamisen osa-alueilla. Molemmissa tutkimuksissa vastaajatahot ilmaisevat yhdenmukaisesti poliisiauton turvalliseen kuljettamiseen liittyvät osaamisvalmiudet selvästi muita osa-alueita heikommiksi.

Liikennevalvonnan tehtäväalueella poliisilaitosten vastaajat katsovat osaamistason kokonaisuutena laskeneen tutkinnonuudistuksen myötä. Liikennevalvontaan sisältyvistä osa-alueista osaamisen taso on pysynyt ennallaan tai hieman noussut ainoastaan liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistamista sekä liikennevalvontaan liittyvän työturvallisuuden huomioimista koskevan osaamisen kohdalla. Muilla osa-alueilla osaamistaso on sen sijaan laskenut. Eniten osaamistaso on laskenut ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamista koskevien tietojen ja taitojen kohdalla.

Eri tehtäväryhmistä ylimmän johdon vastaajat katsovat osaamistason nousseen vain työturvallisuuden huomioimista osana liikennevalvontaa koskevan osaamisen kohdalla. Muilla liikennevalvonnan osa-alueilla osaamisen taso on ylimmän johdon näkemyksen mukaan laskenut, eniten ajoneuvojen kuormauksen sekä ajoneuvon varusteiden ja kunnan tarkastamista koskevilla osa-alueilla. Poliisipäällystö katsoo osaamistason pysyneen ennallaan liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistamista sekä työturvallisuuden huomioimista osana liikennevalvontaa koskevan osaamisen kohdalla, mutta katsoo osaamisen laskeneen poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitsemista ja ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien sekä ajoneuvon varusteiden ja kunnan tarkastamista koskevilla osa-alueilla.

Työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat liikennevalvonnan tehtäväalueella osaamistason pysyneen ennallaan ainoastaan liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistamista koskevalla osa-alueella. Kaikilla muilla osa-alueilla osaamistaso on heidän mukaansa laskenut, kaikkein eniten poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitsemista sekä ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamista koskevan osaamisen kohdalla.

---

320 Vuorensyrjä 2019, 84.

Tehtäväryhmien näkemykset liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamistason muutoksista eroavat siis hieman. Ero ei yhdenkään osa-alueen kohdalla ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä, minkä voidaan katsoa vahvistavan tuloksista tehtävien johtopäätösten luotettavuutta. Suurin näkemysero tehtäväryhmien välillä on poliisijoneuvon erioikeuksien hallitsemista sekä ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamista koskevan osaamisen kohdalla. Kummakin mainitun osa-alueen kohdalla työharjoittelun yhdyshenkilöt katsovat osaamistason laskeneen vielä muita tehtäväryhmiäkin enemmän. Eri tehtäväryhmistä liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamistason katsovat kokonaisuutena eniten laskeneen työharjoittelun yhdyshenkilöt ja vähiten ylimmän johdon tehtäväryhmään kuuluvat vastaajat. Alla olevat kyselytutkimuksen avoimeen vastauskenttään kirjoitetut mielipiteet havainnollistavat poliisilaitosten henkilöstön näkemyksiä liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamistason laskusta.

*”Tutkintokoulutuksen uudistuksen myötä opiskelijoiden käytännön osaamisen taso on laskenut ruokasti, he eivät tunne edes perusasioita, kuten esimerkiksi liikenne-merkkejä. Tki osaaminen on parantunut. Uudistuksen vaikutus osaamiseen on mielestäni ollut kokonaisuudessaan merkittävästi negatiivinen.”* (poliisilaitos)

*”Vasta valmistuneiden ajotaito on usein erittäin huonolla tasolla. Ajoharjoittelua pitäisi olla koulussa selvästi nykyistä enemmän.”* (poliisilaitos)

Liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamistasossa tapahtuneiden muutosten osalta tutkimuksen tulokset vastaavat hyvin myös poliisiopiskelijoiden omaa kokemusta koulutuksen tuottaman liikennevalvontaosaamisen tasosta. Koulutusta koskevassa itsearvioinnissa<sup>321</sup> opiskelijat katsoivat koulutuksen tukevan liikennevalvonnan tehtäväalueella parhaiten työturvallisuuden huomioimista osana liikennevalvontaa sekä liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistamista. Poliisilaitosten vastaajien tavoin myös opiskelijat arvioivat itse heikoimmiksi osaamisalueikseen ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamisen sekä ajoneuvojen varusteiden, kunnon ja rakenteen tarkastamisen.

Kun tutkinnonuudistuksen vaikutuksia poliisityön ammatillisten kompetenssien osaamistasoon arvioidaan tehtäväalueittain kokonaisuutena, voidaan uudistuksen todeta lisänneen osaamista hieman rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäväalueilla, joskin osaamistasossa tapahtunut muutos on kummankin tehtäväalueen kohdalla hyvin pieni. Poliisikoulutuksen, poliisiammatillisen osaamisen sekä poliisitoiminnan näkökulmasta huomionarvoista sen sijaan on, että tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden liikennevalvonnan tehtäväalueen osaamistaso vaikuttaa yhtä osa-aluetta lukuun ottamatta tutkinnonuudistuksen jälkeen pysyneen ennallaan ja mikä huolestuttavinta, osin jopa laskeneen.

321 Vuorensyrjä 2019, 91.

Liikennevalvonnan tehtäväalueen erityisosaamisen ja liikennevalvonnan tason säilymisestä käytiin sekä julkisuudessa että hallinnonalan sisällä vilkasta keskustelua vuonna 2014 kun liikkuvan poliisin hallinnollinen organisaatio lakkautettiin Pora III -uudistuksen yhteydessä. Osa liikkuvan poliisin koulutustehtävistä siirrettiin tuolloin Poliisiammattikorkeakoulun vastuulle, jossa ne kytkettiin osaksi poliisin tutkinto- ja täydennyskoulutusta. Osittain koulutustehtävät siirtyivät myös poliisiyksiköihin toteutettavaksi yksiköiden sisäisenä työpaikkakoulutuksena.

Liikkuvan poliisin lakkauttamisen jälkeen liikennevalvontatehtävien siirryttyä paikallispoliisiin liikennevalvontaan erikoistunut valvontatyö on määrältään vähentynyt. Toiminnan uudelleenorganisointi ei sinällään ole muuttanut liikenteenvalvontatyötä tai sen sisältöä, mutta osa liikennepoliisin henkilöstöstä kokee kuitenkin työnsä yleisen arvostuksen poliisiorganisaation sisällä laskeneen. Samoin on todettu, että aiemman kaltaista sitoutuneisuutta liikennevalvontatyöhön ei enää ole eivätkä poliisikoulutuksesta valmistuneet uudet poliisit myöskään juuri halua työskennellä liikennevalvontatehtävissä.<sup>322</sup>

Tutkimustuloksia tarkastellessa tulee poliisikoulutuksessa ja poliisihallinnon sisäisessä organisoitumisessa tapahtuneiden muutosten lisäksi ottaa huomioon myös muut tuloksiin mahdollisesti vaikuttavat tekijät. Tutkinnonuudistuksen myötä esimerkiksi poliisikoulutukseen hakeutuvien opiskelijoiden ikä- ja sukupuolirakenteissa, koulutustaustoissa tai osaamisen lähtötasoissa on voinut tapahtua muutoksia, jotka osaltaan voivat selittää myös tutkinnonuudistuksen jälkeisiä muutoksia valmistuvien opiskelijoiden osaamistasossa. Näitä tekijöitä tai niiden vaikutuksia ei tämän tutkimuksen yhteydessä kuitenkaan ole selvitetty.

Aiemmissa tutkimuksissa<sup>323</sup> on selvitetty yleisistä ammattikorkeakouluista valmistuneiden opiskelijoiden itsearvioita siitä, millaisia valmiuksia koulutus on heille antanut sekä millainen merkitys koulutuksen tuottamilla valmiuksilla on heille ollut työelämässä menestymisen kannalta. Arviot ammattikorkeakoulun tuottamista työelämävalmiuksista ovat olleet osin kriittisiä, joskin yleensä jatko-opintovalmiuksien kehittämisen kohdalla arviot ovat positiivisia. Arvioissa koulutuksen tuottamien valmiuksien ja työelämässä vaadittavan osaamisen vastaavuudesta on tosin havaittu selkeitä koulutusalakohhtaisia eroja. Koulutuksen tuottamaan työelämävastaavuuteen ovat kriittisesti suhtautuneet esimerkiksi insinöörit ja myönteisesti tradenomit.

Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat mielipiteiden jakautumista poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksen ja poliisialan uusimuotoisen ammattikorkeakoulututkinnon poliisiammatillisen osaamisen työelämävastaavuuden suhteen. Vaikka poliisityön ammatillisten kompetenssien osaamistason katsotaankin tietyiltä hieman

322 Valvonta- ja hälytystoiminnan tila 2019, 50–52.

323 Stenström ym. 2004, 122.



osin nousseen ja parantaneen tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden kykyä suoriutua työtehtävistä, esitetään samanaikaisesti edelleen myös paljon kritiikkiä tutkinnon-uudistusta ja sen vaikutuksia kohtaan. Poliisilaitoksille suunnatun kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa valtaosassa tutkintokoulutuksen uudistamiseen ja sen myötä tapahtuneeseen poliisikoulutuksen muutoksen suhtaudutaan varauksellisesti tai jopa suoran kielteisesti, kuten alla esitetyt mielipiteet osoittavat.

*”Mielestäni poliisin koulutuksen muuttaminen pakolla vastaamaan muiden oppilaitosten AMK-tutkintoa on vaikuttanut enemmän negatiivisesti poliisiorganisaation näkökulmasta. Poliisin ammatin osaamisen kulmakivenä on käytännön tekeminen, joka on vähentynyt koulutusmuutoksen myötä. Lisätyt teoriaosuudet ja koulutusta täydentävät osuudet (joilla on päästy lähemmäs muiden oppilaitosten AMK-vaatimuksia) ovat vieneet osan käytännön tekemisestä. Mielestäni poliisin koulutus olisi pitänyt pitää enemmän poliisin ammattiin kouluttautumisena, siihen erikoistumisena.”* (poliisilaitos)

*”Oman kokemukseni perusteella Poliisiammattikorkeakoululla on tärkeämpää olla erilaisilla sertifikaatioilla samalla tasolla – tai jopa parempi – kuin muilla ammattikorkeakouluilla on. Samalla PolAmk tekee itselleen karhunpalvelusta tärkeille yhteistyökumppaneille eli 12 poliisilaitokselle; niille ainoille työpaikoille, jonne opiskelijat voivat mennä harjoittelemaan. Nyt harjoittelupaikkojen ääni ei kuulu PolAmk:n toteutusohjelmassa mitenkään!!”* (poliisilaitos)

*”Poliisin opintoja heikennetään, kun edellä mainitunlainen konkreettinen, tärkein, peruspoliisityön osaaminen korvataan muilla opinnoilla, jotka on otettu koulutuskokonaisuuteen vain, jotta poliisin AMK-koulutus on saatu nostettua muiden oppilaitosten AMK-standardeihin.”* (poliisilaitos)

*”Juuri valmistuneen poliisin käytännön työtehtävistä selviytyminen edellyttää selkeästi isompaa panosta poliisilaitokselta kuin aikaisemmin.”* (poliisilaitos)

*”Mielestäni uudistus ei ole parantanut perustyöhön tulevien poliisien työotetta. Koulutus tukee ja houkuttelee työllään esimiestehtäviin haluavien osuutta. Samaan aikaan perustyötä tekevän ja siinä kehittyvän poliisin mahdollisuuksia ei samalla tavalla huomioida. Peruskoulutus kestää turhan pitkään eikä resurssien suuriin muutoksiin näin ollen kyetä reagoimaan ajoissa.”* (poliisilaitos)

Poliisialan ammatillisen osaamisen tason nähdään poliisilaitoksilla kytkeytyvän kiinteästi poliisin kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn, mikä korostaa koulutuksen työelämälähtöisyyden ja -vastaavuuden keskeistä merkitystä. Tämän vuoksi onkin hie-man huolestuttavaa, että Poliisiammattikorkeakoulun vastaajat katsovat tutkinnon-uudistukselle asetetuista tavoitteista heikoiten toteutuneen juuri poliisiammatillisen osaamisen varmistamista sekä kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevien tavoitteiden, jotka näyttäytyivät tutkimuksessa myös poliisin työelämävalmiuksien keskeisi-



nä osaamisen kehittämisen painopistealueina. Poliisilaitosten vastaajien yhteneväinen näkemys on, että poliisin ammatillisten tietojen ja taitojen osaamistaso ei tutkinnon-uudistuksen vaikutuksesta ole juuri kehittynyt ja osin osaamisen taso on jopa laskenut. Toisaalta positiivista on, että poliisilaitosten vastaajat kokevat uusimuotoisesta tutkin-nosta valmistuneiden opiskelijoiden osaamistason nousseen kansainvälisyysosaami-seen liittyvien vieraiden kielten taitojen kohdalla.

Kysymys koulutuksen tuottamista ammatillisista valmiuksista liittyy suoraan myös poliisialan ja siihen vaikuttavan toimintaympäristön muutoksiin. Työelämävalmiuk-siin liittyvä yleinen kehityssuunta on lähes kaikilla ammattialoilla hyvin samansuun-tainen, monet tehtävät muuttuvat aiempaa teknisemmiksi ja monimutkaisemmiksi ja edellyttävät työntekijöiltä aiempaa laajempaa ja monipuolisempaa osaamista. Toisaalta kaikki työ ei ole yhtä suuressa muutoksessa ja on myös arvioitu, että työelämän pola-risoituminen korkean tason koulutusta vaativiin tehtäviin sekä matalan koulutustason tehtäviin tulee lisääntymään. Ammattirakenteiden sekä ammatti- ja tehtäväkohtaisen osaamisen muutoksia kartoittaneet tutkimustulokset ovat kuitenkin osin hyvin risti-riitaisia, sillä erilaisissa työtehtävissä vaadittavan osaamisen absoluuttinen määrittele-minen ja mittaaminen on varsin kompleksinen ja vaikeasti toteutettava tehtävä.<sup>324</sup>

---

324 Ahola 2004, 23.

## 7 Pohdinta

Poliisikoulutus on Suomen itsenäisyyden aikana reagoinut useita kertoja yleisessä koulutusjärjestelmässä tapahtuneisiin muutoksiin siitä huolimatta, että poliisikoulutuksen asema sisäministeriön alaisena koulutuksena eroaa suurimmasta osasta muuta kansallista koulutuksen kenttää. Historiallisesti tarkasteltuna poliisikoulutus on erillisestään huolimatta kuitenkin aina pääosin seurannut yleistä koulutuspoliittista kehitystä, vaikka se ei tyypillisesti olekaan ollut mukana määrittämässä tai ensimmäisten joukossa toimeenpanemassa tätä kehitystä.<sup>325</sup>

Myös vuonna 2014 toteutetun poliisin tutkintokoulutuksen uudistaminen on ollut pitkä ja monivaiheinen prosessi, joka on seurannut yleistä koulutusjärjestelmän kehitystä. Jo vuonna 2006 julkaistussa poliisikoulutuksen kehittämistyöryhmän raportissa<sup>326</sup> esitetään poliisin koulutusjärjestelmän kokonaisrakenteen kehittämistä siten, että poliisin peruskoulutus nostetaan ammattikorkeakoulututkinnoksi ja poliisin päällystötutkinto ammattikorkeakoulun jatkotutkinnoksi eli ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi. Muutosta on jo tuolloin perusteltu myös siten, että suomalaisen poliisikoulutuksen kehittäminen vastaisi tällöin pohjoismaiden poliisioppilaitosten kehittämislinjauksia ja olisi yhdensuuntainen myös Bolognan prosessin tavoitteiden kanssa.

Bolognan prosessin myötä toteutetussa kansallisessa korkeakoulureformissa ammattikorkeakoulujen osalta tavoitteena oli erityisesti vahvistaa ammattikorkeakoulujen edellytyksiä vastata aiempaa itsenäisemmin ja joustavammin työelämän ja muun yhteiskunnan muuttuviin kehittämistarpeisiin laadukkaalla opetuksella sekä tutkimus- ja kehitystyöllä<sup>327</sup>. Poliisin koulutus- ja tutkintojärjestelmän kehittämistä koskeva keskus-

---

<sup>325</sup> Kokkonen 2018, 448.

<sup>326</sup> Poliisikoulutuksen kehittämistyöryhmän raportti 2006.

<sup>327</sup> Wennberg ym. 2018, 13.

telu on eri yhteyksissä kulminoitunut varsinkin koulutuksen työelämävastaavuuteen eli poliisityössä vaadittavien keskeisten tietojen ja taitojen luonteeseen. Korkeakoulutuksen tarvetta poliisikoulutuksessa on pidetty hankalana perustella erityisesti juuri poliisille itselleen, sillä ammattikunnan sisällä on ollut huomattavasti helpompaa nähdä poliisityön ammatteisidonnaisten taitojen hyödyt kuin se, minkä takia poliisityössä tulisi teoriatasolla ymmärtää kenties hyvinkin abstrakteja asioita<sup>328</sup>. Todennäköisesti osin juuri tästä syystä poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista koskeva keskustelu ja valmistelu kestivät ennen toteutumistaan varsin pitkään.

Korkeakoulutasoisen koulutuksen hyötyä poliisitoiminnalle on kuitenkin selvitetty useissa kansainvälisissä tutkimuksissa. Tutkimusten mukaan korkeakoulutuksen edut korostuvat erityisesti sellaisissa poliisitoiminnallisissa tilanteissa, joissa poliisin tulee kyetä ratkaisemaan tilanne muiden kuin perinteisten poliisiammatillisten teknisten tai taktisten keinojen avulla. Korkeakoulutetut poliisit ovat tutkimusten mukaan parempia sekä suullisessa että kirjallisessa kommunikaatiossa ja he myös tekevät perustelumpia ratkaisuja käyttäessään itsenäistä harkintavaltaa. Lisäksi korkeakoulutuksen on todettu parantavan poliisien työmotivaatiota sekä poliisitoiminnan tehokkuutta muun muassa tiivistämällä yhteistyötä muiden korkeakoulutettujen tahojen ja sidosryhmien kanssa.<sup>329</sup>

Poliisitoimintaa koskevissa tutkimuksissa on huomattu, että poliisin ja kansalaisten välinen luottamus on eräs keskeisimpiä tekijöitä poliisille ja menestyksekkäälle poliisitoiminnalle. Kansalaisten luottamuksen poliisia kohtaan on todettu rakentuvan erityisesti niissä lukuisissa päivittäisissä kohtaamisissa yksittäisten poliisien ja kansalaisten välillä, joissa poliisiyksilön persoonana ja hänen sosiaaliset taitonsa näyttelevät keskeistä roolia.<sup>330</sup> Korkeakoulutasoisella poliisikoulutuksella kyetään eri tutkimusten<sup>331</sup> mukaan kehittämään poliisimiesten viestintä- ja kommunikaatiotaitoja, joten poliisien koulutuksella saattaa olla myös suora positiivinen vaikutus kansalaisten poliisia kohtaan tuntemaan luottamuksen rakentumiseen ja näin poliisin toimintaedellytyksiin myös kokonaisuutena.

Nykyisissä monikansallisissa yhteiskunnissa poliisi toimii tiiviissä yhteistyössä erilaisia kulttuurisia taustoja omaavien kansalaisten ja tahojen kanssa. Tämä edellyttää poliisilta myös aiempaa vahvempaa sosiaalista, kulttuurista ja eettistä osaamista. Korkeammin koulutettujen poliisien on tutkimuksissa osoitettu myös olevan alemmin koulutettuja taitavampia ja tottuneempia ratkaisemaan erilaisia tilannesidonnaisia ongelmia, kykenevempiä luovaan ajatteluun sekä suhtautuvan avoimemmin uusiin asioi-

<sup>328</sup> Jansson 2018, 258.

<sup>329</sup> Jansson 2018, 259–260.

<sup>330</sup> Schaap 2018, 35, 37.

<sup>331</sup> Jansson 2018, 259–260.

hin<sup>332</sup>. Samoin on havaittu, että korkeammin koulutetut poliisit ottavat toiminnassaan paremmin huomioon kansalaisten poliisitoiminnalle osoittamat tarpeet ja toiveet<sup>333</sup>.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella Suomessa toteutettu poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus on saavuttanut hyvin sille asetetut tavoitteet, erityisesti edellä kuvattujen poliisitoimintaan vaikuttavien yleisten kompetenssien kehittämisen osalta. Tutkimus on samalla osoittanut, että poliisin tutkintokoulutuksen uudistuksessa on hyvin kyetty yhdistämään ja sen yhteydessä kehittämään keskeisiä Bolognan prosessin painottamia asiantuntijuuteen liittyviä tavoitteita. Erityisen hyvin tässä kontekstissa vaikuttaa toteutuvan yleisten asiantuntijuutta tukevien ja osaksi asiantuntijuutta määritettyjen kompetenssien huomioiminen ja niiden kehittäminen.

Tutkinnonuudistuksen tavoitteet vastaavat myös hyvin poliisialan työelämälähtöisiä osaamisvaatimuksia sekä tavoitteita poliisiammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tavoitteiden samansuuntaisuudesta ja yhteensopivuudesta huolimatta poliisitoiminnassa vaadittavien keskeisten ammatillisten tietojen ja taitojen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita ei uudistuksessa kuitenkaan ole kyetty täysin optimaalisesti saavuttamaan. Eräiden ammatillisten kompetenssien kohdalla osaamistaso on tutkinnonuudistuksen myötä jopa laskenut ja näiltä osin tutkinnonuudistuksen valmistelun yhteydessä erityisesti hallinnonalan sisältä esitetyt uhkakuvat poliisiammatillisen osaamisen tason heikentymisestä ovat ainakin osittain käyneet toteen.

Poliisin toimintaympäristön kansainvälistyminen sekä yleinen tietotekninen ja teknologinen kehitys jatkuvat yhä kiihtyvällä tahdilla ja tulevat entistä enemmän vaikuttamaan poliisitoimintaan. Erityisesti teknologinen kehitys tulee muuttamaan päivittäistä poliisityötä uusien teknisten innovaatioiden, laitteiden ja esimerkiksi mobiiliteknologian myötä. Pidän todennäköisenä, että poliisialan työelämälähtöiset osaamisvaatimukset kehittyvät jatkossa suuntaan, jossa perinteisten poliisiammatillisten tietojen ja taitojen sekä yleisten työelämävalmiuksien välinen raja hämärtyy ja ne sulautuvat nykyistä enemmän toisiinsa. Erilaisten tietojärjestelmien, sovellusten ja teknisten laitteiden käyttöön liittyvän osaamisen merkitys tulee korostumaan poliisityössä, ja näiden tietojen ja taitojen turvaaminen osana poliisin peruskoulutusta tulee jatkossa vaatimaan entistä enemmän panostuksia.

Tästä huolimatta poliisikoulutuksen tulee samanaikaisesti kyetä varmistamaan myös keskeisten poliisitoiminnan tehtäväalueiden taktisten ja teknisten ammatillisten tietojen ja taitojen osaamistason säilyminen ja niiden kehittäminen vastaamaan poliisityön muutoksia. Vaikka tutkimustulokset eivät osoitakaan näiden ammatillisten kompetenssien juuri kehittyneen tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä, on mielestäni kuitenkin perusteltua väittää, että suomalainen poliisin tutkintokoulutuksen

332 Dekanoidze & Khelashvili 2018, 7.

333 Schaap & Terpstra 2020, 5.

uudistaminen ja poliisin perustutkinnon tason nostaminen korkeakoulututkinnoksi on kokonaisuutena ollut hyödyllinen uudistus, joka tukee poliisitoimintaa ja poliisin toimintaedellytysten turvaamista muuttuvassa toimintaympäristössä myös tulevaisuudessa.

Poliisin tutkintokoulutuksen uudistamista sekä poliisityössä vaadittavaa osaamista ja sen kehittämistä on tässä tutkimuksessa tarkasteltu noin kymmenen vuoden ajankänteellä osana suomalaista korkeakoulureformia ja sen taustalla vaikuttavia tavoitteita yhteiseurooppalaisen korkeakoulualan muodostamisesta. Tutkimuksessa on pyritty muodostamaan kokonaiskuva poliisin ammattialan työelämälähtöisistä osaamisvaatimuksista, tutkinnonuudistuksen yhteydessä asetetuista osaamisen kehittämistavoitteista sekä arvioimaan tutkinnonuudistuksen vaikutuksia tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden osaamisen tasoon. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on hyväksytty se tosiasia, että tutkimuksen tulokset jäävät erityisesti koulutuksessa tapahtuneiden muutosten sisällöllisten ja toteutukseen liittyvien yksityiskohtien sekä tutkinnosta valmistuvien opiskelijoiden osaamisen tasossa tapahtuneiden muutosten vaikutusten osalta melko yleiselle tasolle.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää tutkijan hyvää esiympäristystä tutkittavasta ilmiöstä sekä omakohtaista kokemusta poliisityöstä ja poliisikoulutuksesta. Tutkimuksessa on myös käytetty laaja-alaisesti erilaista tutkimusaineistoa, ja aineiston analysoinnissa on hyödynnetty sekä laadullisia että tilastollisia analyysimenetelmiä. Tutkimustulosten luotettavuutta vahvistavana tekijänä voidaan pitää Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten vastaajien näkemysten yhdenmukaisuutta vastaajayksiköiden välillä sekä myös vastaajayksiköiden sisällä. Samoin tulosten luotettavuutta arvioitaessa voidaan huomioida tulosten vahva samansuuntaisuus poliisiopiskelijoiden osaamisen itsearviointia koskevan tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimustuloksia arvioitaessa on kuitenkin huomioitava haastateltujen poliisihallinnon esimiesten vähäinen lukumäärä. Haastateltujen ryhmittely esimiestehtävien eri tasoille aiheuttaa sen, että kutakin esimiestasoa kohti haastateltavia on vain muutama. Toisaalta eri esimiesryhmien haastattelukertomuksia on tutkimuskysymyksiin vastatessa analysoitu ja tulkittu vain kokonaisuutena. Samoin on huomioitava poliisilaitoksille osoitetun kyselytutkimuksen poliisipäällystön tehtäväryhmän heikko edustavuus, joka vaikuttaa tehtäväryhmän vastausten tilastollisten analyysien luotettavuuteen. Tutkimuskysymyksiin vastatessa poliisilaitosten vastauksia tarkastellaan kuitenkin ensisijaisesti tehtäväryhmät yhdistettyinä, minkä vuoksi kyseinen asia ei tutkimustulosten luotettavuuden kannalta ole ratkaiseva.

Tämän tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on myös huomioitava, että tutkimuksen kohdeorganisaatio erityispiirteineen on ainoa Suomessa ja koko Euroopassa, minkä vuoksi tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä esimerkiksi muihin korkeakouluihin.

Tutkimuksen tuloksia on kuitenkin mahdollista tarkastella suhteessa esimerkiksi kansalliseen korkeakoulureformiin tai muiden ammattialojen kehittämiseen sekä määrittää kohdeilmiöstä yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. Tätä kautta tutkimustulokset voivat yleisellä tasolla lisätä ymmärrystä työelämän osaamisvaatimusten muutoksesta sekä näiden suhteesta korkeakoulu-uudistuksiin ja asiantuntijuuden kehittämiseen. Tutkimustulosten yleistettävyyteen liittyen on myös tunnustettu, että vaikka tutkimus ei tuottaisikaan yleistettävää tietoa, tieto voi olla osuvaa ja hyödyllistä lisäten ymmärrystä kyseisestä tutkittavasta ilmiöstä<sup>334</sup>.

Tieteellinen tieto on kumuloituvaa. Tieteellisen tutkimuksen yleisenä tavoitteena on tuottaa tieteellisesti todennettuja tutkimustuloksia ja näin lisätä tutkimuskohdetta koskevaa tietämystä. Tutkimuksen arvo on myös siinä, että usein tutkimus jo itsessään aiheuttaa tutkimuskohteen sisäistä itsearviointia ja tätä kautta tukee toiminnan kehittämistä, vaikka tutkimuksen tulokset eivät olisikaan itsenäisinä suoraan hyödynnettävissä<sup>335</sup>. Tieteellisen tutkimuksen toivotaan myös synnyttävän tutkimuskohdetta tai siihen liittyviin aihealueisiin kohdistuvia uusia kysymyksiä sekä mielenkiinnon ja jatkotutkimuksen kohteita. Katson tämän tutkimuksen täyttäneen näiltä osin tarkoituksensa ja nostaneen esiin uusia tarkempaa selvittämistä edellyttäviä kysymyksiä, joita ei ollut mahdollista tämän tutkimuksen yhteydessä tarkastella joko lainkaan tai riittävässä laajuudessa.

Tutkinnonuudistuksen laaja-alaisemmat vaikutukset poliisitoimintaan ja poliisin edellytyksiin vastata toimintaympäristön muutosten tuomiin haasteisiin edellyttävät mielestäni jatkotutkimusta ja uusia tutkimushankkeita. Poliisialan työelämävaatimusten ja koulutuksen työelämälähtöisyyden varmistaminen on osa Poliisiammatti-korkeakoulun toimintaa ja poliisikoulutuksen jatkuvaa kehittämistä. Toimintaympäristön poliisityölle aiheuttamat muutokset vaikuttavat kuitenkin olevan niin nopeita, laaja-alaisia ja moninaisia, että poliisialan työelämävaatimuksia ja poliisityössä tapahtuneita muutoksia tulisi tämän työn jatkumona selvittää erillisellä tutkimushankkeella, johon osallistettaisiin kattava edustus poliisityötä tekevää henkilöstöä poliisihallinnon eri sektoreilta, tehtäväalueilta ja tasoilta.

Tutkinnonuudistusta toteuttamassa ja sen vaikutuksia arvioimassa olleiden keskeistenhenkilöryhmien näkemysten mukaan poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut tavoitteet eivät uudistuksen toimeenpanon yhteydessä toteutuneet kaikilta osin erityisen hyvin. Katson, että varsinkin poliisiammatillisen osaamisen varmistamista sekä kansainvälisyysosaamisen lisäämistä koskevien tavoitteiden osalta tutkimuksen tuloksia ja niihin vaikuttaneita syitä tulisi yksityiskohtaisemmin selvittää sekä määrittää uusia keinoja näiden osa-alueiden osaamisen kehittämisen tueksi. Poliisin amma-

334 Aaltio & Puusa 2011, 157.

335 Chelimsky 1997, 16.

tillisten kompetenssien kehittämisessä keskeistä olisi muiden toimien ohella erityisesti koulutuksen työelämäyhteistyön rakenteiden läpikäyminen ja niiden edelleen vahvistaminen. Kansainvälisyysosaamiseen liittyen keskeistä olisi puolestaan muiden kehittämistoimien lisäksi myös kyetä rekrytoimaan poliisiin ja poliisitehtäviin huomattavasti nykyistä enemmän erilaisista etnisistä ja kulttuurisista taustoista tulevia työntekijöitä.

Samoin tutkinnonuudistuksen toteutuksen yksityiskohtia ja esimerkiksi opiskelijoiden osaamistasossa tapahtuneisiin muutoksiin vaikuttaneita tekijöitä tulisi vielä tarkemmin selvittää. Tässä yhteydessä tarkasteluun tulisi ottaa mukaan myös työssä tapahtuva oppiminen ja esimerkiksi tutkintokoulutukseen sisältyvän harjoittelujakson merkitys poliisiammatillisten tietojen ja taitojen kehittämisessä, sillä työssä tapahtuva oppiminen näyttäytyi tutkimuksessa poliisilaitosten näkökulmasta varsin keskeisenä. Osaamistasossa havaittuja muutoksia koskeva keskustelu tulisi koulutuksen sisällöllisten tai toteutustapaan liittyvien kysymysten lisäksi viedä myös laajempaan kontekstiin, jolloin huomioitaisiin esimerkiksi poliisikoulutukseen hakeutuvien ikärakenteessa, koulutustasossa tai muissa osaamisen ja oppimisen valmiuksissa tapahtuneet muutokset tai vaikkapa yhteiskunnassa yleisemmin esimerkiksi nuorten ajotaidoissa tai liikennekäyttäytymisessä tapahtuneet muutokset.

Tutkimuksen yhteydessä ilmeni, ettei myöskään johtaminen tukenut optimaalisesti tutkinnonuudistuksen koordinointia ja ohjausta sekä sisällöllisten tavoitteiden saavuttamista. Poliisikoulutuksen jatkuvaa kehittämistä sekä tulevia koulutus uudistuksia silmällä pitäen koulutustoiminnan ja sen kehittämisen johtamiseen, ohjaukseen ja tukeen sekä opetushenkilöstön valmiuksiin liittyviä kysymyksiä tulisikin mielestäni tarkemmin selvittää huomioiden esimerkiksi tämän tutkimuksen tulokset sekä tutkimuksen yhteydessä tehdyt muut havainnot.

Edellä esitettyjen lisäksi myös useat muut tämän tutkimuksen tulokset ja havainnot voivat toimia lähtökohtana uusille aihepiiriä koskeville tutkimuksille. Myös tutkimuksen yhteydessä kerätyssä melko laajassa tutkimusaineistossa riittää yksityiskohtaisempaa analysoitavaa mahdollisiin jatkotutkimuksiin tai esimerkiksi useampiin pienimuotoisempiin opinnäytetöihin. Mikäli tämä tutkimus edistää suomalaisen poliisialan ja -toiminnan tai poliisikoulutuksen kehittämistä taikka toimii innoittajana uusille poliisialaa koskeville tutkimuksille tai selvityksille, on tutkimus mielestäni täyttänyt keskeisimmän sille asetetun tavoitteen.

## Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2019. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 153–166.
- Adorno, T. 1991. Sosiologia ja empiirinen tutkimus. Teoksessa T. Adorno, M. Horkheimer & M. Herbert. *Järjen kritiikki*. Tampere: Vastapaino, 147–167.
- Ahokallio-Leppälä, H. 2016. Osaaminen keskiössä. Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Ahola, S. 2004. Korkeakoulutus ja työelämä – lähtökohtia ilmiöön ja sen tutkimiseen. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Jyväskylä: Bookwell, 15–36.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alkiora, P. 2015. Poliisiksi oppimassa – ohjattu harjoittelu poliisin peruskoulutuksessa. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 117–124.
- Angervo, Rebekka. 2006. Laadullisen tutkimuksen etiikka ja tutkimuskäytännöt. Sibelius-Akatemian jatko-opiskelijoiden lehti.
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. 2007. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene.
- Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998.
- Asetus poliisitoimesta Suomessa 57/1925.
- Asetus valtion poliisikoulun järjestysmuodosta 81/1929, 3 §.
- Audit of the Police University College 2018. Finnish education evaluation centre. Publications 2:2018.
- Bologna process. Survey on European police education and Bologna. European Police College (CEPOL) 2010.
- Blomqvist, C. 2007. Avoin koordinaatiomenetelmä Euroopan Unionin koulutuspolitiikassa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen Yliopisto.
- Blomqvist, C. 2011. Euroopan Unionin ohjaus korkeakoulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Korkeakoulujärjestelmät ja niiden ohjaus. Korkeakoulujen hallinto ja johtaminen. Koha 2 -jakson opintomateriaali. Tampereen yliopisto.
- Chelimsky, E. 1997. The coming transformations in evaluation. Teoksessa E. Chelimsky & W. R. Shadish (toim.) *Evaluation for the 21st century*. London: Sage Publications, 1–26.



- Dekanoidze, K. & Khelashvili, M. 2018. Police education and training system in OSCE region. Organization for Security and Co-operation in Europe. OSCE.
- Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. 2005. What is competence? Human Resource Developmental International 8, 27–46.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eur-Lex. Asiakirja 12002E149. Saatavilla [www-muodossa](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:12002E149): URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:12002E149>. [viitattu 19.10.2020].
- European Union Agency for Law Enforcement Training. Education and training. Saatavilla [www-muodossa](http://www-muodossa): URL: <https://www.cepol.europa.eu/education-training/our-approach/why-learn-with-cepol>. [viitattu 29.4.2020].
- Granlund, J. 2019. Osaamisperusteisesta koulutuksesta valmiuksia opettajan työhön: Oulun ammatillisesta opettajakorkeakoulusta valmistuneiden näkökulmia. Lapin yliopisto.
- Haatainen, T. 2003. Eurooppalainen korkeakoulutusalue ja Suomi. Saatavilla [www-muodossa](http://www-muodossa): URL: <https://journal.fi/tt/article/view/57281/19314>. [viitattu 7.1.2020].
- Hallituksen esitys 73/2017.
- Hallintovaliokunnan mietintö. HaVM 23/2013 vp, 2.
- Hammarström, M. 2019. Ajankohtainen poliisitutkimus pohjoismaissa. Opinnäytetyö, poliisi (YAMK). Poliisiammattikorkeakoulu.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, H & Kukkonen, H. 2019. Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna. Osaaminen, sivistys ja tiedon intressit. Aikuiskasvatus 4/2019, 262–275.
- Higher Education Governance in Europe. Policies, structures, funding and academic staff. Eurydice 2008. European Commission.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 2/2006, 162–173. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja.
- Husserl, E. Ideoita puhtaasta fenomenologiasta ja fenomenologisesta filosofiasta. Helsinki: Gaudeamus.
- Hyvä elämä – turvallinen arki. Sisäministeriön periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017.
- Jansson, J. 2018. Lahjomattoman vakaa, kykenevä ja valistunut. Poliisikoulutuksen vaiheet pystymetsästä korkeakouluun. Poliisikoulutuksen suhde yleisiin koulutuspoliittisiin tavoitteisiin itsenäisyyden alusta 2000-luvulle. Teoksessa J. Jansson., M. Kari., I. Kokkonen & A. Kostiaainen (toim.) Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu, 21–289.
- Juntunen, M. & Mehtonen, L. 1982. Ihmistieteiden filosofiset perusteet. Jyväskylä: Gummerus.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinajan kirja.
- Kalela, J. 2000. Historiantutkimus ja historia. Hanki ja jää -sarja. Gaudeamus: Helsinki.
- Kallberg, K. 2009. Aiemman osaamisen tunnustamisen lähtökohtia ammattikorkeakoulussa. Teoksessa P. Haltia & R. Jaakkola (toim.) Osaaminen esiin – näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Helsinki: Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, 14–33.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2015. Laadunvarmistuksen periaatteet ja suositukset eurooppalaisella korkeakoulutusalueella (ESG). Saatavilla [www-muodossa](http://www-muodossa): URL: [https://karvi.fi/app/uploads/2014/10/ESG\\_Suomenkielinen-käännös-ja-alkuperäinen.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2014/10/ESG_Suomenkielinen-käännös-ja-alkuperäinen.pdf). [viitattu 24.3.2020].

- Karttunen, P. & Rouhiainen, K. 2009. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli AHOT Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa. Teoksessa P. Haltia & R. Jaakkola (toim.) Osaaminen esiin – näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Helsinki: Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, 75–98.
- Kauppi, A. 2004. Työ muuttuu – muuttuuko oppiminen? Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: Bookwell, 187–212.
- Keskinen, K. & Silvennoinen, O. 2004. Helsingin poliisilaitoksen historia. Helsinki: Edita.
- Kilpelä, Y., Poutanen, K., Rautjärvi, M., Korhonen, S., Meronen, E., Pulakka, R. & Loikkanen, P. 1978. Poliisin koulutusvalintatyöryhmän mietintö. Helsinki: Sisäasiainministeriön julkaisuja.
- Kivinen, O. & Ristelä, P. 2000. Totuus, kieli ja käytäntö. Pragmatistisia näkökulmia toimintaan ja osaamiseen. Helsinki: WSOY.
- Kokkonen, I. 2018. Kirjoitustaidottomuudesta korkeakoulutukseen. Poliisikoulutuksen suhde yleisiin koulutuspoliittisiin tavoitteisiin itsenäisyyden alusta 2000-luvulle. Teoksessa J. Jansson., M. Kari., I. Kokkonen & A. Kostiainen (toim.) Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu, 410–453.
- Kontio, K., Mathlin, V-M. & Pikkarainen, E. Sivistys, talous ja ammattikasvatuksen uudistus. Ammattikasvatuksen aikakausikirja 3/2019, 9–24.
- Korkeakoulutus. 2019. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Saatavilla [www.muodossa](http://www.muodossa.fi): URL: <https://karvi.fi/korkeakoulutus/>. [viitattu 28.12.2019].
- Koro-Ljungberg, M. 2005. Tietoteoreettinen validiteettitarkastelu laadullisessa tutkimuksessa. Kasvatus 4/2005, 274–284.
- Kostiainen, A. 2018. Kohti inhimillistä väkivallan monopolia. Poliisikoulutus ja yhteiskunnallinen murros sodanjälkeisessä Suomessa. Teoksessa J. Jansson., M. Kari., I. Kokkonen & A. Kostiainen (toim.) Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu, 334–407.
- Kotila, H. & Mäki, K. 2015. Johdanto. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 9–12.
- Kotila, H. & Mäki, K. 2015. Pois koulusta, pois luokasta – oppimista työelämässä. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 42–50.
- Kullaslahti, J., Nisula, L. & Mäntylä, R. 2014. Osaamisperustaisuus opetussuunnitelmassa. Teoksessa J. Kullaslahti & A. Ylikauppila (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Turku: Turun yliopiston Brahea-keskus, 51–61.
- Laitinen, M. 2007. Poliisin henkilöstökoulutus. Tavoitteena organisaation suunnitelmallinen kehittäminen. Pro gradu -tutkimus. Tampereen Yliopisto.
- Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013.
- Laki poliisikoulutuksesta 68/2005.
- Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017.
- Laki turvallisuusselvityksistä 177/2002.
- Laki valtion poliisikoulusta 80/1929.
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999.
- Laurikainen, K.V. 1987. Tieteen giljotiini. Helsinki: Otava.
- Lehikoinen, A. 2002. Tutkintojärjestelmien ja korkeakoulumallien kehitys Euroopassa. Teoksessa Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Arene. Helsinki: Edita, 340–349.

- Lehtonen, T. 2002. Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.
- Levä, I. 2008. Kansallisvaltion teräsmiehestä valtakunnan sovittelijaksi. Poliisikulttuurin psykhistorialliset solmukohdat 1930-1997. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Liljander, J-P. 2004. Ammattikorkeakoulutuksen asema eurooppalaisella korkeakoulutusalueella. Opetusministeriön työryhmämuistiota ja selvityksiä 2004:10.
- Luoma, M. 2001. Laatuja lainvalvontaan. Laadun ja osaamisen kehittäminen poliisihallinnossa. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 12/2001.
- Magna Charta Universitatum. Verkkojulkaisu. Saatavilla [www-muodossa: URL: http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/read-the-magna-charta/the-magna-charta](http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/read-the-magna-charta/the-magna-charta). [viitattu 13.3.2020].
- Mensonen, H. 2012. Aineettoman pääoman hyödyntäminen poliisin johtamisessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto.
- Meronen, E., Ojala, P., Aapio, A., Juvonen, S., Åminne, C-G. & Launiainen, M. 1985. Poliisikokelaiden rekrytointitoimikunnan tehostamista selvittäneen työryhmän mietintö. Helsinki: Sisäasiainministeriön poliisiosaston julkaisuja 5/1985.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittämisessä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: Bookwell, 77–90.
- Niemelä, J., Ahola, S., Blomqvist, C., Juusola, H., Karjalainen, M., Liljander, J-P., Mielityinen, I., Oikarinen, K., Moitus, S. & Mattila, J. 2010. Tutkinnonuudistuksen arviointi 2010. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 17:2010.
- Niiniluoto, I. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen ja teorianmuodostus. Helsinki: Otava.
- Niinistö-Sivuranta, S., Nurkka, P. & Lahti, J. 2015. Työn opinnollistaminen pedagogisen johtamisen mahdollisuutena. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Helsinki: Haaga-Helium Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 117–124.
- Oksanen, J. 1999. Poliisistako professio koulutusjärjestelmää muuttamalla. Akateeminen väitöskirja, Tampereen Yliopisto.
- Opetushallitus. 2018. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Verkkojulkaisu. Saatavilla [www-muodossa: URL:https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikorkeakoulut\\_ja\\_yliopistot](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot). [Viitattu 15.8.2018].
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yliopistojen koulutusvastuu täsmentämisestä annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta 29/2017.
- Pirttilä, I. 2002. Mistä asiantuntemuksen sosiologiassa on kyse? Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 11–19.
- Pekkola, E. 2011. Korkeakoulututkimus. Korkeakoulujen hallinto ja johtaminen. Koha 1 -jakson opintomateriaali. Tampereen yliopisto.
- Peltomäki, P., Harjumäki, P. & Husman, K. 2002. Muuttuva auttamistyön asiantuntijuus – kriisityön ja työterveyshuoltotoiminnan tarkastelua. Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 81–103.
- Perttula, J. 1995. Kokemuksen tutkimuksen luotettavuudesta. Kasvatus 1/1995, 39–47. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja.
- Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstösuunnitelma 2020. Poliisiammattikorkeakoulu.

- Poliisiammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmän auditointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 2:2012.
- Poliisiammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset 2017. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2018–2020. Saatavilla [www-muodossa](http://konsta/opiskelijalle/poliisi(amk)/Dokuments/Poliisi%20(AMK)%20-ops%202018-2020_FINAL.pdf): URL: [http://konsta/opiskelijalle/poliisi\(amk\)/Dokuments/Poliisi%20\(AMK\)%20-ops%202018-2020\\_FINAL.pdf](http://konsta/opiskelijalle/poliisi(amk)/Dokuments/Poliisi%20(AMK)%20-ops%202018-2020_FINAL.pdf). [Viitattu 18.5.2020].
- Poliisilaki 84/1966.
- Poliisilaki 439/1995.
- Poliisikoulutuksen kehittämistyöryhmän raportti. 2006. Poliisin ylijohdon julkaisusarja 6/2006. Sisäministeriö.
- Poliisin hallintorakenneuudistus – PORA III päälinjaukset. Sisäministeriön julkaisu 34/2012.
- Poliisin hallintorakenteen kehittämishanke. SM022:00/2012. Valtioneuvosto. Saatavilla [www-muodossa](https://valtioneuvosto.fi/en/project?tunnus=SM022:00/2012): URL: <https://valtioneuvosto.fi/en/project?tunnus=SM022:00/2012>. [Viitattu 11.5.2018].
- Poliisin koulutusstrategia 2001. Sisäministeriö.
- Poliisin koulutusstrategia 2007–2014. SM-2007-00367/Tu-43. Sisäasiainministeriö.
- Poliisin osaamisen kehittämisen strategia. 2017. Poliisihallitus.
- Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus. Hankeraportti. 2012. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus. Kooste hankeraportin lausunnoista. 2013. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Popper, K. 1969. *Conjectures and refutations The growth of scientific knowledge* (third edition). London: Routledge.
- Porvali, M. 2017. Arvovalinta aikakaudesta riippumatta. Teoksessa M. Vesterbacka (toim.) *Kun isolla kengällä astuu, jää iso jälki. Kahdeksantoista näkökulmaa poliisin työhön*. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu, 227–245.
- Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 73–87.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Tieteenfilosofisista kysymyksistä laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 11–27.
- Pynnönen, A. 2013. Diskurssianalyysi: tapa tutkia, tulkita ja olla kriittinen. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun Working Paper N:o 379. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rajamäki, E. 2006. Poliisin perustutkinnon työelämävastaavuus rikostutkinnassa. Poliisikoulun julkaisuja. Raportit 5.
- Rantanen, T. & Marjanen, P. 2019. Osaamisperusteisuus ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmien kehittämisen lähtökohtana – näkökulmia osaamisperusteisuudesta käydyn keskustelun arvolähtökohtiin. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 3, 25–34.
- Raunio, K. 1999. *Positivismi ja ihmistiede: sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rekilä, E. 2006. Kenen yliopisto? Tutkimus yliopistojen valtio-ohjauksesta, markkinaohjautuvuudesta ja itseohjautuvuudesta suomalaisessa yliopistojärjestelmässä. Akateeminen väitöskirja, Vaasan Yliopisto.
- Rinne, P. 2015. Sosionomiosaamisen arviointimenetelmiä. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 94–108.

- Rossi, P. H., Freeman, H. E. & Lipsey, M. W. 1999. *Evaluation. A systematic approach* (sixth edition). London: Sage Publications.
- Saranpää, M. 2009. *Osaamisen tunnistaminen – työkirja ammattikorkeakouluille*. Tunneystyöryhmä. Helsinki: Edita.
- Saranpää, M. 2015. Ensimmäistä pedagogiikkaa – osaamisperusteisuudesta kriteeriperusteisuuteen. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 70–82.
- Schaap, D. 2018. *The police, the public, and the pursuit of trust. A cross-national, dynamic study of trust on the police and police trust-building strategies*. Netherlands: Eleven International Publishing.
- Schaap, D & Terpstra, J. 2020. *Higher education for the police. A study in Norway, North Rhine-Westphalia, and Finland*. Radboud University Nijmegen.
- Siren, H. 2015. *Esipuhe*. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 5–8.
- Sisäministeriö. 2019. *Maa ilman turvallisinta maata tekemässä. Sisäisen turvallisuuden strategian toimeenpanoraportti 31.5.2019*. Helsinki: Sisäministeriö.
- Sivistysvaliokunnan lausunto. SiVL 14/2013.
- Teichler, U. 2003. The future of higher education and the future of higher education research. *Tertiary Education and Management* 9, 171–185.
- Stenström, M-L., Laine, K. & Valkonen, S. 2004. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sijoittuminen työelämään. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Jyväskylä: Bookwell, 109–125.
- Teichler, U. 2005. Research on higher education in Europe. *European Journal of Education* Vol. 40, 447–469.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus. The European Code of Conduct for Research Integrity. Revised Edition -ohjeen suomennus. All European Academies. Berliini, 2020. Saatavilla [www-muodossa](https://tenk.fi/fi/ajankohtaista/tutkimusetiikan-eurooppalaiset-kaytannot-ja-ohjeistus-kaannetty-suomeksi): URL: <https://tenk.fi/fi/ajankohtaista/tutkimusetiikan-eurooppalaiset-kaytannot-ja-ohjeistus-kaannetty-suomeksi>. [viitattu 18.10.2020].
- Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. Opetusministeriö.
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. 2004. Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Jyväskylä: Bookwell, 91–107.
- Töttö, P. 2000. *Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua*. Tampere: Vastapaino.
- Ulkoinen arviointi 2016. Eurooppalaiset laatuvaatimukset täyttyvät korkeakoulujen arvioinnissa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Saatavilla [www-muodossa](https://karvi.fi/korkeakoulutus/ulkoinen-arviointi/): URL: <https://karvi.fi/korkeakoulutus/ulkoinen-arviointi/>. [viitattu 28.12.2019].
- Valleala, U-M. & Collin, K. 2004. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus – miten työpaikan sosiaalisissa yhteisöissä opitaan ja miten oppimista voitaisiin ohjata? Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Jyväskylä: Bookwell, 129–150.
- Valli, R. 2015. *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Valokeilassa Euroopan Unionin politiikka. Sisämarkkinat. Euroopan komissio. Euroopan Unioni, 2014.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.
- Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 282/2014.
- Valtioneuvoston asetus poliisikoulutuksesta 283/2005.
- Valtioneuvoston asetus poliisin hallinnosta annetun asetuksen muuttamisesta 105/2017.
- Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 120/2017.
- Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.
- Valtioneuvoston päätös, joka sisältää valtion poliisikoulun ohjesäännön 82/1929.
- Valvonta- ja hälytystoiminnan tila. Selvityshankkeen loppuraportti. Poliisihallituksen julkaisusarja 3/2019.
- Vanhala, T. & Hakamo, A. 2007. Poliisipäälliköt. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 27/2007.
- Varila, J. 1991. Näkökulmia henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstökoulutukseen. Helsinki: Juha Varila ja Valtion painatuskeskus.
- Vasikkaniemi, T. & Rintala, H-M. 2015. Projekteista uusia valmiuksia työelämään. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Helsinki: Haaga-Helian Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 23–34.
- Viitanen, M. 2007. Poliisin rikokset. Tutkimus suomalaisen poliisirikoksen kuvasta. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 28/2007. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Violainen, M. 2004. Työhön sopeutumisesta oppimisen tilanteiden luomiseen – ammattikorkeakoulujen työelämäjaksot ja työstä oppimisen mallit. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: Bookwell, 187–212.
- Vuorensyrjä, M. 2019. Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2017–2019. Vuosina 2016–2017 valmistuneiden poliisien työllisyys ja arviot koulutuksen työelämävastaavuudesta. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 135.
- Wennberg, M., Korhonen, N. & Koramo, M. 2018. Korkeakoulu-uudistusten vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:33.
- Yhdistyslaki 503/1989.
- Yliopistojen kaksipuolaisen tutkintorakenteen toimeenpano. Opetusministeriön työryhmien muistioita 39:2002. Opetusministeriö.
- Yliopistolaki 558/2009.

## Liitteet





## Liite 1.

### Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys, tasot 6 ja 7.

Taso 6	<b>Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys</b> <i>Osaamistasokuvaukset</i>	<b>Eurooppalainen tutkintojen viitekehys</b> <i>Osaamistasokuvaukset</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattikorkeakoulututkinnot</li> <li>• Alemmat korkeakoulututkinnot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hallitsee laaja-alaiset ja edistyneet oman alansa tiedot, joihin liittyy teorioiden, keskeisten käsitteiden, menetelmien ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen ja arvioiminen.</li> <li>○ Ymmärtää ammatillisten tehtäväalueiden ja/tai tieteenalojen kattavuuden ja rajat.</li> <li>○ Hallitsee edistyneet kognitiiviset ja käytännön taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa, kykyä soveltaa ja kykyä luoviin ratkaisuihin ja toteutuksiin, joita vaaditaan erikoistuneella ammatti-, tieteen- tai taiteen alalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi.</li> <li>○ Työskentelee itsenäisesti alan asiantuntija-tehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä tai toimii yrittäjänä.</li> <li>○ Johtaa monimutkaisia ammatillisia toimia tai hankkeita. Kykenee päätöksentekoon ennakoimattomissa toimintaympäristöissä.</li> <li>○ Vastaa oman osaamisensa arvioinnin ja kehittämisen lisäksi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien kehityksestä. Valmius elinikäiseen oppimiseen.</li> <li>○ Toimii erilaisten ihmisten kanssa opiskelu- ja työyhteisössä sekä muissa ryhmissä ja verkostoissa huomioiden yhteisölliset ja eettiset näkökulmat.</li> <li>○ Viestii hyvin suullisesti ja kirjallisesti sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle äidinkielellään.</li> <li>○ Viestii ja on vuorovaikutuksessa toisella kotimaisella kielellä sekä kykenee kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen omalla alallaan ainakin yhdellä vieraalla kielellä.</li> </ul>	<p>Edistyneet työ- tai opintoalan tiedot, joihin liittyy teorioiden ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen.</p> <p>Edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa ja kykyä innovaatioihin ja joita vaaditaan erikoistuneella työ- tai opintoalalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseen.</p> <p>Monimutkaisten teknisten tai ammatillisten toimien tai hankkeiden johtaminen ja vastuun ottaminen päätöksenteosta ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä.</p> <p>Vastuun ottaminen yksittäisten henkilöiden ja ryhmien ammatillisesta kehityksestä.</p> <p><b>Eurooppalaisen korkeakoulutuksen viitekehys</b></p> <p><i>Ensimmäisen syklin tutkinto myönnetään opiskelijalle, joka</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• on osoittanut, että hänellä on toisen asteen yleissivistävään koulutukseen perustuvalla opintoalalla tiedot ja ymmärtämys, jotka perustuvat pääosin syventävää tietoa tarjoaviin oppikirjoihin mutta jossain määrin myös alan uusimpaan tutkimukseen</li> <li>• osaa soveltaa tietoaan ja ymmärtämystään asiantuntevasti ja jonka osaamiselle on leimallista perusteltu ja pitävä argumentointi ja ongelmanratkaisu oman alan kysymyksissä</li> <li>• osaa kerätä ja tulkita (lähinnä oman alansa) relevanttia tietoa ja tehdä päätelmiä sekä pohtia niiden yhteiskunnallisia, tieteellisiä tai eettisiä näkökohtia</li> <li>• osaa välittää tietoja, ideoita, ongelmia ja ratkaisuja sekä asiantuntijoille että maallikoille</li> <li>• on hankkinut valmiudet suhteellisen itsenäisiin jatko-opintoihin.</li> </ul>

Taso 7	<b>Kansallinen tutkintojen ja muiden osamiskokonaisuuksien viitekehys</b> <i>Osaamistasokuvaukset</i>	<b>Eurooppalainen tutkintojen viitekehys</b> <i>Osaamistasokuvaukset</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylemmät ammatikorkeakoulututkinnot</li> <li>• Ylemmät korkeakoulututkinnot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hallitsee laaja-alaiset ja pitkälle erikoistuneet oman alansa erityisosaamista vastaavat käsitteet, menetelmät ja tiedot, joita käytetään itsenäisen ajattelun ja/tai tutkimuksen perustana.</li> <li>○ Ymmärtää oman ja muiden alojen rajapintojen tietoihin liittyviä kysymyksiä ja tarkastelee niitä ja uutta tietoa kriittisesti.</li> <li>○ Ratkaisee vaativia ongelmia myös luovin toteutuksin tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa, jossa kehitetään uusia tietoja ja menettelyjä sekä sovelletaan ja yhdistetään eri alojen tietoja.</li> <li>○ Työskentelee itsenäisesti alan vaativissa asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä tai toimii yrittäjänä.</li> <li>○ Johtaa ja kehittää monimuotoisia, ennakoimattomia ja uusia strategisia lähestymistapoja.</li> <li>○ Johtaa asioita ja/tai ihmisiä.</li> <li>○ Arvioi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien toimintaa. Kartuttaa oman alansa tietoja ja käytäntöjä ja/tai vastaa muiden kehittämisestä.</li> <li>○ Valmius elinikäiseen oppimiseen.</li> <li>○ Toimii erilaisten ihmisten kanssa opiskelu- ja työyhteisössä sekä muissa ryhmissä ja verkostoissa huomioiden yhteisölliset ja eettiset näkökulmat.</li> <li>○ Viestii hyvin suullisesti ja kirjallisesti sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle äidinkielellään.</li> <li>○ Viestii ja on vuorovaikutuksessa toisella kotimaisella kielellä sekä kykenee vaativaan kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen omalla alallaan ainakin yhdellä vieraalla kielellä.</li> </ul>	<p>Pitkälle erikoistuneet, osittain työ- tai opintoalan huippuosaamista vastaavat tiedot jotka käytetään itsenäisen ajattelun ja/tai tutkimuksen perustana</p> <p>Alan ja eri alojen välisten rajapintojen tietoihin liittyvien kysymysten kriittinen ymmärtäminen</p> <p>Erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot, joita vaaditaan tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa uusien tietojen ja menettelyjen kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen</p> <p>Monimuotoisten, ennakoimattomien ja uusia strategioita vaativien työ- tai opintoympäristöjen johtaminen ja muuttaminen</p> <p>Vastuun ottaminen ammattialan tietojen ja käytäntöjen kartuttamisesta ja/tai ryhmien strategisen suorituksen arvioinnista</p> <p><b>Eurooppalaisen korkeakoulutusalueen viitekehys</b></p> <p><i>Toisen syklin tutkinto myönnetään opiskelijalle, joka</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• on osoittanut, että hänellä on ensimmäisen syklin tutkinnon tason ylittävät tai sitä täydentävät tiedot ja ymmärtämys, jotka mahdollistavat omintakeisten ideoiden kehittelyn ja/tai soveltamisen lähinnä tutkimustoiminnassa</li> <li>• osaa soveltaa tietoaan ja ymmärtämystään sekä ongelmanratkaisukykyään sekä uusissa että vieraissa opintoalaansa liittyvissä laajoissa (tai monialaisissa) yhteyksissä</li> <li>• osaa yhdistellä ja käsitellä monisyistä tietoa ja tehdä päätelmiä rajallisten tai epätydellisten tietojen perusteella sekä punnita tietojensa ja päätelmiensä soveltamiseen liittyviä yhteiskunnallisia ja eettisiä vastuita</li> <li>• osaa kommunikoida päätelmänsä ja niiden taustalla olevan tiedon ja järjellisen asiantuntijoille ja maallikoille selkeästi ja yksiselitteisesti</li> <li>• on hankkinut valmiudet pääsääntöisesti itseohjautuvaan ja itsenäiseen jatko-opiskeluun</li> </ul>

## Liite 2

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen  
projektiryhmän ja ohjausryhmän kokoonpano.

### **Projektiryhmä**

henkilöstön kehittämispäällikkö Marja Hiltunen, Poliisihallitus (projektiryhmän puheenjohtaja)  
hallintosihteeri Marjo Ritala, Poliisiammattikorkeakoulu (projektiryhmän sihteeri)  
ylitarkastaja Tuija Hytönen, Poliisihallitus  
rikostarkastaja Markku Ranta-Aho, Keskusrikospoliisi  
rikosylikomisario Samppa Holopainen, Keskusrikospoliisi  
ylikomisario Heikki Koskimaa, Liikkuva poliisi  
ylikomisario Jussi Päivänsalo, Liikkuva poliisi  
ylikomisario Tapio Poranen, Liikkuva poliisi  
hallintojohtaja Ara Haikarainen, Helsingin poliisilaitos  
henkilöstön kehittämispäällikkö, komisario Heidi Toivio, Helsingin poliisilaitos  
vanhempi konstaapeli Marjo Sjögren, Oulun poliisilaitos  
rikoskomisario Seppo Leinonen, Oulun poliisilaitos  
komisario Anna-Kaisa Heinämäki, Pirkanmaan poliisilaitos  
komisario Ahti-Jussi Servo, Pirkanmaan poliisilaitos  
ylikonstaapeli Kristiina Haraholma, Pirkanmaan poliisilaitos  
koulutuspäällikkö Anna Nokso-Koivisto, Suojelupoliisi  
ylikonstaapeli Marja Räsänen, Etelä-Savon poliisilaitos  
vanhempi konstaapeli Mikko Sorjonen, Etelä-Savon poliisilaitos  
koulutusjohtaja Petri Alkiora, Poliisiammattikorkeakoulu  
ylikomisario Olavi Kujanpää, Poliisiammattikorkeakoulu  
koulutuspäällikkö Eero Koljonen, Poliisiammattikorkeakoulu  
koulutuspäällikkö Eero Salo, Poliisiammattikorkeakoulu  
erikoissuunnittelija Leena Ranta, Poliisiammattikorkeakoulu

### **Ohjausryhmä**

poliisiylijohtaja Mikko Paatero, Poliisihallitus (ohjausryhmän puheenjohtaja)  
koulutusjohtaja Petri Alkiora, Poliisiammattikorkeakoulu (ohjausryhmän sihteeri)  
hallintojohtaja Arto Nieminen, Poliisihallitus  
opetusneuvos Maija Innola, Opetus- ja kulttuuriministeriö  
pääsihteeri Timo Luopajarvi, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry  
vararehtori Mervi Vidgren, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry  
professori Ismo Lumijärvi, Tampereen Yliopisto

yliassistentti Sirpa Virta, Tampereen Yliopisto  
vararehtori Päivi Karttunen, Tampereen ammattikorkeakoulu  
koulutusjohtaja Ari-Pekka Anttila, Tampereen ammattikorkeakoulu  
puheenjohtaja Yrjö Suhonen, Palkansaajajärjestö Pardia ry, SPJL  
opettaja Kirsti Ruuska, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry  
opettaja Jari Hyyti, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry  
luottamusmies Veijo Niemi, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry  
poliisijohtaja Seppo Kolehmainen, Poliisihallitus  
opiskelija, kokelas Annukka Cederlöf, Poliisiammattikorkeakoulun oppilaskunta  
opiskelija, rikosylikonstaapeli Kari Aaltio, Poliisiammattikorkeakoulun oppilaskunta

### Liite 3.

#### Teemahaastattelurunko

#### HAASTATTELULOMAKE, ESIMIEHET

Haastattelun ajankohta: \_\_\_\_\_ alkoi: \_\_\_\_\_ päättyi: \_\_\_\_\_

Haastattelun suorituspaikka: \_\_\_\_\_

Haastateltavan nimi: \_\_\_\_\_

##### Haastateltavan taustatiedot

- ikä, nykyinen tehtävä ja asema
- kuinka kauan työskennellyt poliisissa
- työura pääpiirteissään, erityisesti eteneminen esimiestehtäviin

##### Työskentely esimiestehtävissä

- kuinka kauan työskennellyt esimiehenä
- kuinka paljon alaisia keskimäärin
- mikä on ollut pääasiallinen vastuualue

#### TEEMA 1: AMMATTITAITO, OSAAMINEN JA HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET

##### Määrittäminen

- ammattitaito
- osaaminen
- henkilökohtaiset ominaisuudet

##### Tunnistaminen ja hyödyntäminen

- miten ilmenevät työssä
- merkitys työtehtävistä suoriutumiseen (ennen/nykyisin)
- kyetäänkö hyödyntämään tehokkaasti (ennen/nykyisin)

##### Ylläpitäminen ja kehittäminen

- työntekijän/esimiehen rooli
- mikä ohjaa kehittämistä
- käytännön mahdollisuudet kehittämiseen

##### Esimiestason päätöksenteko

- organisaation vision ja kehittämisstrategioiden vaikutus
- esimiehen näkemys työtehtävissä vaadittavasta osaamisesta ja kyky arvioida
- työntekijän näkemys osaamisvajeistaan

## **TEEMA 2: HALLINNONALAN UUDISTUKSET**

### **Organisaatiomuutokset**

- vaikutus työhön liittyviin osaamisvaatimuksiin
- vaikutus osaamisen ja ammattitaidon hyödyntämiseen
- vaikutus osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen
- vaikutukset johto- ja esimiestyöhön (yleisesti)

### **Johtamismallin uudistaminen (ns. kaksiportainen ohjausmalli)**

- vaikutus poliisitoiminnan strategiatason ohjaamiseen
- vaikutus poliisitoiminnan käytännön ohjaamiseen
- vaikutus johto- ja esimiestyöhön

## **TEEMA 3: TULOSOHJAUS JA TULOS- JA KEHITYSKESKUSTELUT**

### **Tulosohjaus**

- tulostavoitteiden mielekkyys
- näkemys poliisitoiminnan tuloksen arvioinnista (onko mahdollista/tarkoituksenmukaista)
- osaamisen, ammattitaidon ja henkilökohtaisten vahvuuksien huomioiminen
- kehittämisen vai kontrollin väline
- miten tulisi kehittää

### **Tulos- ja kehityskeskustelut**

- mielekkyys ja merkitys (toiminta käytännön tasolla)
- henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat ja niiden merkitys
- voiko työntekijä vaikuttaa työhön ja olosuhteisiin
- miten tulisi kehittää

## **LOPUKSI**

### **Muuta**

- haluaako sanoa vielä jotain muuta

#### Liite 4.

Poliisiammattikorkeakoululle osoitettu kyselytutkimus.

#### **Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus**

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmisteltiin vuosina 2010–2013 Poliisihallituksen asettamassa hankkeessa. Uudistusta koskeva hankeraportti valmistui vuonna 2013 ja uusimuotoinen tutkintokoulutus käynnistyi vuonna 2014. Uuden Poliisiammattikorkeakoulua koskevan lain myötä poliisin perustutkinto muuttui ammattikorkeakoulututkinnoksi ja poliisin päällystötutkinto ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi.

Tässä kyselyssä kartoitetaan Poliisiammattikorkeakoulun opettajakunnan sekä muiden opetuksen suunnitteluun ja kehittämiseen osallistuvien henkilöiden näkemyksiä poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksesta. Kyselyssä tutkinnonuudistusta tarkastellaan ensisijaisesti korkeakoulureformin näkökulmasta. Kysely on osa Tampereen yliopistoon tehtävää väitöstutkimusta ja vastauksia tullaan hyödyntämään myös Polamkin sisäisessä kehitystyössä.

Kyselyn vastauksia käsitellään ja tulokset raportoidaan täysin luottamuksellisesti siten, ettei yksittäisiä vastaajia tai heidän vastauksiaan ole mahdollista eritellä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Kiitos vastauksestasi jo etukäteen!

**1. Pääasiallinen vastuu- ja tehtäväalueesi**

- ☐ opetuksen johto- ja/tai esimiestehtävät
- ☐ opetustehtävät
- ☐ opetussuunnittelu ja/tai muut opetusta tukevat tehtävät

**2. Kuinka kauan olet työskennellyt Polamkissa nykyisissä tehtävissäsi**

- ☐ 0–6 vuotta
- ☐ yli 6 vuotta

**3. Virkasuhde**

- ☐ poliisivirka
- ☐ siviilivirka

**4. Sukupuolesi**

- ☐ nainen
- ☐ mies

## OSA 1: POLIISIN TUTKINTOKOULUTUKSEN UUDISTAMISEN PERUSTEET

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportissa olevat tutkinnon uudistamisen tarpeellisuutta perustelevat ilmaisut muodostavat viisi pääluokkaa:

*Tutkinnon rakenteellinen kehittäminen*

*Toimintaympäristön muutosten vaikutukset*

*Tutkinnon sisällöllinen kehittäminen*

*Oppilaitoksen ja opetuksen kehittäminen*

*Poliisitoiminnan ja sisäisen turvallisuuden varmistaminen*

Kyselyn ensimmäisessä osassa yksi sinua pyydetään arvioimaan, kuinka tutkinnon uudistamista koskevat perusteet ovat mielestäsi otettu huomioon ja ohjanneet poliisin tutkintokoulutuksen sisällöllistä ja rakenteellista kehittämistä?

### 5. Tutkinnon rakenteellinen kehittäminen

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huono- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Tutkintojen kansallinen yhdenmukaistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eurooppalainen korkeakoulurakenne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opintojen lyhentäminen ja mitoituksen arviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkintorakenteen selkeyttäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämävastaavuuden varmistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetuksen ja opintorakenteen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavalintajärjestelmän kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6. Toimintaympäristön muutosten vaikutukset

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huono- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Kansallisen toimintaympäristön muutokset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kansainvälisen toimintaympäristön muutokset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resurssien väheneminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämälähtöisyyden vahvistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poliisin hallintorakenneuudistusten vaikutukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 7. Tutkinnon sisällöllinen kehittäminen

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huono- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Poliisiammatillisen osaamisen varmistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämävastaavuuden varmistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TKI-osaamisen lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 8. Oppilaitoksen ja opetuksen kehittäminen

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huono- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Opetuksen suunnittelun kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valinnaisten opintojen lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kansainvälisten opintojen lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamisen tunnistamisen tehostaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 9. Poliisitoiminnan ja sisäisen turvallisuuden varmistaminen

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huono- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Sisäisen turvallisuuden varmistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poliisialan ja -hallinnon yleinen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## OSA 2: TUTKINTOKOULUTUKSEN UUDISTUKSELLE ASETETUT YLEISET TAVOITTEET

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin yleisiä tavoitteita koskevat kirjaukset muodostavat viisi erillistä tavoitekokonaisuutta:

*Poliisialan osaamisen kehittäminen*

*Tutkintorakenteen yhdenmukaistaminen*

*Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen*

*Opetuksen suunnittelun kehittäminen*

*Tutkintojen työelämävastaavuuden kehittäminen*

Kyselyn toisessa osassa sinua pyydetään arvioimaan, kuinka poliisin tutkintokoulutukselle asetetut yleiset tavoitteet ovat mielestäsi toteutuneet poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä?

### 10. Poliisialan osaamisen kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 11. Tutkintorakenteen yhdenmukaistaminen yleisen ammattikorkeakoulurakenteen kanssa

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 12. Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 13. Opetuksen suunnittelun kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**14. Tutkintojen työelämävastaavuuden parantaminen**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**OSA 3: POLIISIALAN OSAAMISEN KEHITTÄMISELLE  
ASETETUT ERITYISET TAVOITTEET**

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraporttiin kirjatut poliisialan osaamisen kehittämistä koskevat erityiset tavoitteet muodostavat neljä osaamisen varmistamista tai kehittämistä koskevaa osa-aluetta:

*Poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen*

*TKI-osaamisen lisääminen*

*Kansainvälisyysosaamisen kehittäminen*

*Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen*

Kyselyn kolmannessa osassa sinua pyydetään arvioimaan, kuinka poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut erityiset tavoitteet ovat mielestäsi toteutuneet?

**15. Poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen (poliisimiehen pätevyys ja kompetenssi, asiantuntijatehtävissä toimiminen)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**16. TKI-osaamisen lisääminen (mm. tutkimus- ja kehittämistoiminta, tutkiva työote, eettinen ammatti-identiteetti)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**17. Kansainvälisyysosaamisen lisääminen (mm. kansainvälinen asiantuntijuus ja verkostoituminen, globaalien muutosten arviointi- ja ennakointikyky)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**18. Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen (mm. edellytykset alan seuraamiseen, ammatillisen toiminnan edellyttämät viestintävalmiudet, kielitaito)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**OSA 4: TUTKINNONUUDISTUKSEN TOIMEENPANO JA TOTEUTTAMINEN**

Kyselyn viimeinen osa käsittelee tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen toimeenpanoa. Tässä osassa sinua pyydetään arvioimaan tutkinnonuudistuksen toteuttamista ja toimeenpanoa uudistuksen koordinoinnin, ohjauksen ja tuen sekä henkilökohtaisten valmiuksien ja toimenpiteiden osalta. Kyselyn lopussa sinulle on varattu mahdollisuus myös omin sanoin arvioida toimeenpanovaihetta sekä jättää kehittämis ehdotuksia tulevia uudistuksia silmälläpitäen. Kysymys 22. on kohdennettu vain opetustehtävissä toimiville!

**19. Miten koet tutkinnonuudistuksen yleisen koordinoinnin ja ohjauksen toteutuneen?**

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huonosti	huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa
Ammattikorkeakoulututkinnon opetus- suunnitelman kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ylemmän ammattikorkeakoulututkin- non opetussuunnitelman kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijarekrytoinnin kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valintamenettelyn kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**20. Missä asioissa ja/tai miten olisit kaivannut enemmän ohjausta ja tukea?**

## 21. Millaiset olivat omat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon?

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huo- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Ammatillinen substanssiosaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pedagoginen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kansainvälisyysosaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämän vaatimusten tunteminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tekninen ja tietotekninen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutosvalmius ja -halukkuus yleisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 22. Miten olet tutkinnonuudistuksen toimeenpanon yhteydessä mielestäsi huomioinut seuraavat asiat oman opetuksesi suunnittelussa ja toteutuksessa? TÄMÄ KYSYMYS ON KOHDENNETTU VAIN OPETUSTEHTÄVISSÄ TOIMIVILLE!

	erittäin hyvin	hyvin	ei hyvin ei huo- nosti	huo- nosti	erittäin huo- nosti	en osaa sanoa
Olen kehittänyt oman opetukseni osaamistavoitteita siten, että ne vastaavat vaadittua tasoa tutkintojen kansallisessa viitekehyksessä (EQF)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt opetus- ja arviointimenetelmiä siten, että ne tukevat parhaalla mahdollisella tavalla osaamistavoitteiden saavuttamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että TKI-toiminta ja tutkimustieto kytkeytyvät opetukseeni aiempaa vahvemmin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että opetuksen työelämävastaavuus on aiempaa parempi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että opetuksen kansainvälisyys on aiempaa parempi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt omaan opetukseeni liittyviä ahtoinnin menettelyjä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen sisällyttänyt oman opetukseni opetusmateriaaleihin aiempaa enemmän tieteellisiä ja/tai kansainvälisiä julkaisuja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kehittänyt oman opetukseni mitoitusta siten, että se vastaa opinto- tai osajakson opintopistemäärää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Arvioi tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen vaikutusta poliisin ammatillisen osaamisen tasoon kokonaisuutena asteikolla 1 - 10 (1=erittäin vähäinen; 10=erittäin merkittävä).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Erittäin vähäinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erittäin merkittävä

24. Arvioi tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen vaikutusta poliisin toimintakykyyn kokonaisuutena asteikolla 1 - 10 (1=erittäin vähäinen; 10=erittäin merkittävä).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Erittäin vähäinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erittäin merkittävä

25. Avoin tekstikenttä tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen toteuttamisen ja toimeenpanon arviointiin sekä kehittämishdotuksiin tulevia uudistuksia silmälläpitäen.

Liite 5.

Poliisilaitoksille osoitettu kyselytutkimus.

### **Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus**

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmisteltiin vuosina 2010–2013 Poliisihallituksen asettamassa hankkeessa. Uudistusta koskeva hankeraportti valmistui vuonna 2013 ja uusimuotoinen tutkintokoulutus käynnistyi vuonna 2014. Uuden Poliisiammattikorkeakoulua koskevan lain myötä poliisin perustutkinto muuttui ammattikorkeakoulututkinnoksi ja poliisin päällystötutkinto ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi.

Tässä kyselyssä kartoitetaan poliisilaitosten johdon, päällystön, henkilöstön kehittäjien sekä poliisiopiskelijoiden työharjoittelun yhdyshenkilöiden näkemyksiä poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksesta. Kyselyssä tutkinnonuudistusta tarkastellaan ensijaisesti korkeakoulureformin näkökulmasta. Kysely on osa Tampereen yliopistoon tehtävää väitöstutkimusta ja vastauksia tullaan hyödyntämään myös Polamkin sisäisessä kehitystyössä.

Kyselyn vastauksia käsitellään ja tulokset raportoidaan täysin luottamuksellisesti siten, ettei yksittäisiä vastaajia tai heidän vastauksiaan ole mahdollista eritellä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Kiitos vastauksestasi jo etukäteen!

**1. Asema / vastuu- ja tehtäväalue**

- ☐ poliisipäällikkö tai apulaispoliisipäällikkö
- ☐ sektorinjohtaja
- ☐ muu poliisipäällystö, rikostorjunta
- ☐ muu poliisipäällystö, valvonta- ja hälytystoiminta
- ☐ muu poliisipäällystö
- ☐ henkilöstöpäällikkö tai henkilöstön kehittämispäällikkö
- ☐ opiskelijoiden työharjoittelun yhdyshenkilö

**2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi**

- ☐ 0–3 vuotta
- ☐ 3–6 vuotta
- ☐ yli 6 vuotta

**3. Sukupuolesi**

- ☐ nainen
- ☐ mies

## OSA 1: TUTKINTOKOULUTUKSEN UUDISTUKSELLE ASETETUT YLEISET TAVOITTEET

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin yleisiä tavoitteita koskevat kirjaukset muodostavat viisi erillistä tavoitekokonaisuutta:

*Poliisialan osaamisen kehittäminen*

*Tutkintorakenteen yhdenmukaistaminen*

*Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen*

*Opetuksen suunnittelun kehittäminen*

*Tutkintojen työelämävastaavuuden kehittäminen*

Kyselyn ensimmäisessä osassa sinua pyydetään arvioimaan, kuinka poliisin tutkintokoulutukselle asetetut yleiset tavoitteet ovat mielestäsi toteutuneet poliisin tutkintokoulutuksen uudistamisen yhteydessä?

### 4. Poliisialan osaamisen kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 5. Tutkintorakenteen yhdenmukaistaminen yleisen ammattikorkeakoulurakenteen kanssa

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 6. Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

### 7. Opetuksen suunnittelun kehittäminen

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa



**8. Tutkintojen työelämävastaavuuden parantaminen**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**OSA 2: POLIISIALAN OSAAMISEN KEHITTÄMISELLE  
ASETETUT ERITYISET TAVOITTEET**

Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraporttiin kirjatut poliisialan osaamisen kehittämistä koskevat erityiset tavoitteet muodostavat neljä osaamisen varmistamista tai kehittämistä koskevaa osa-aluetta:

*Poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen*

*TKI-osaamisen lisääminen*

*Kansainvälisyysosaamisen kehittäminen*

*Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen*

Kyselyn tässä osassa sinua pyydetään arvioimaan, kuinka poliisialan osaamisen kehittämiseksi asetetut erityiset tavoitteet ovat mielestäsi toteutuneet?

**9. Poliisiammattillisen osaamisen varmistaminen (mm. poliisimiehen pätevyys ja kompetenssi, asiantuntijatehtävissä toimiminen)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**10. TKI-osaamisen lisääminen (mm. tutkimus- ja kehittämistoiminta, tutkiva työote, eettinen ammatti-identiteetti)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**11. Kansainvälisyysosaamisen lisääminen (mm. kansainvälinen asiantuntijuus ja verkostoituminen, globaalien muutosten arviointi- ja ennakointikyky)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**12. Kieli- ja viestintätaitojen kehittäminen (mm. edellytykset alan seuraamiseen, ammatillisen toiminnan edellyttämät viestintävaliudet, kielitaito)**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**OSA 3: TUTKINNONUUDISTUKSEN TOIMEENPANO JA TOTEUTTAMINEN**

Kyselyn viimeisessä osassa sinua pyydetään arvioimaan poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta suhteessa yhteiskunnalliseen kehitykseen sekä poliisialan ja poliisityön ammatillisissa osaamisvaatimuksissa tapahtuneisiin muutoksiin oman tehtäväsi/vastualueesi näkökulmasta. Kyselyn lopussa on varattu mahdollisuus arvioida myös omin sanoin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta sekä esittää mielipiteitä tai kehittämisehdotuksia tulevia koulutus uudistuksia silmälläpitäen.

**13. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä asetettujen yleisten tavoitteiden vastanneen poliisihallinnon ja poliisitoiminnan kehitystä?**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**14. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistuksen yhteydessä asetettujen poliisialan osaamisen kehittämisen erityisten tavoitteiden vastanneen poliisityön ammatillisissa osaamisvaatimuksissa tapahtunutta muutosta?**

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ ei hyvin ei huonosti
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**15. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen seuraavien rikos-  
torjuntaan liittyvien tietojen ja -taitojen osaamistasoon poliisissa?**

	noussut paljon	noussut vähän	ei vai- kutusta	laskenut vähän	laskenut paljon	en osaa sanoa
Rikosten tunnusmerkistöjen tunnistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siviilioikeuden peruskäsitteiden tunteminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rikosilmoitusten kirjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuulusteleminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkinnan päättäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todisteleminen kokonaisuutena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen seuraavien val-  
vonta- ja hälytystehtäviin liittyvien tietojen ja -taitojen osaamistasoon poliisissa?**

	noussut paljon	noussut vähän	ei vai- kutusta	laskenut vähän	laskenut paljon	en osaa sanoa
Voimankäyttöä koskevien säädösten tunteminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agressiivisen asiakkaan käsitteleminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kiinniottotilanteiden hoitaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rangaistusvaatimusten täyttäminen ja tiedoksiantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poliisiauton turvallinen kuljettaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistuksen vaikuttaneen seuraavien liikenne-  
valvontaan liittyvien tietojen ja -taitojen osaamistasoon poliisissa?**

	noussut paljon	noussut vähän	ei vai- kutusta	laskenut vähän	laskenut paljon	en osaa sanoa
Poliisiajoneuvon erioikeuksien hallitseminen (mm. hälytysajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työturvallisuuden huomioiminen osana liikennevalvontaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytyminen tunnistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajoneuvojen varusteiden, kunnon ja rakenteen tarkastaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen seuraavien yleisten kompetenssien osaamistasoon poliisissa?**

	noussut paljon	noussut vähän	ei vai- kutusta	laskenut vähän	laskenut paljon	en osaa sanoa
Poliisin tietojärjestelmien käyttäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TKI-osaaminen (tutkiva työote, tiedonhaku, analyysitoiminta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kansainvälisyysosaaminen (kulttuurierojen ymmärrys, kv-yhteistyö, verkostoituminen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. Arvioi tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen vaikutusta poliisin ammatillisen osaamisen tasoon kokonaisuutena asteikolla 1–10 (1=erittäin vähäinen; 10=erittäin merkittävä).**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Erittäin vähäinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erittäin merkittävä

**20. Arvioi tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen merkitystä ja vaikutusta poliisin toimintakykyyn kokonaisuutena asteikolla 1–10 (1=erittäin vähäinen; 10=erittäin merkittävä).**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Erittäin vähäinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erittäin merkittävä

**21. Avoin tekstikenttä tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen arviointiin sekä kehittämishdotuksiin tulevia koulutus uudistuksia silmälläpitäen.**

## Liite 6.

### Rikostorjuntaan liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (rto1–rto5).

rto1. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen rikosten tunnusmerkistöjen tunnistamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10/19.6	0/0.0	2/20.0	4/40.0	4/40.0	0/0.0	3.2	3	0.78	2.71–3.68
Poliisipäällystö	35/68.6	1/2.9	2/5.7	18/51.4	11/31.4	3/8.6	3.4	3	0.84	3.09–3.65
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	6/11.8	0/0.0	1/16.7	3/50.0	2/33.3	0/0.0	3.2	3	0.75	2.56–3.76
Tehtäväryhmät yhteensä	51/100.0	1/1.9	5/9.8	25/49.0	17/33.3	2/3.9	3.3	3	0.81	3.09–3.54
* skewness -0.1793, kurtosis 0.5338, err skewness 0.3335, err kurtosis 0.6559										

rto2. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen siviilioikeuden peruskäsitteiden tuntemisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/22.9	0/0.0	1/9.1	5/45.5	5/45.5	0/0.0	3.4	3.5	0.67	2.96–3.76
Poliisipäällystö	31/64.6	2/6.6	1/3.2	14/45.2	14/45.2	0/0.0	3.3	3	0.82	3.00–3.58
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	6/12.5	0/0.0	1/16.7	2/33.3	3/50.0	0/0.0	3.3	3	0.81	2.68–3.98
Tehtäväryhmät yhteensä	48/100.0	2/4.2	3/6.3	21/43.8	22/45.8	0/0.0	3.3	3	0.77	3.09–3.53
* skewness -0.1875, kurtosis 1.5428, err skewness 0.3431, err kurtosis 0.6744										

rto3. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen rikosilmoitusten kirjaamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/19.3	0/0.0	3/27.3	4/36.4	3/27.3	1/9.1	3.2	3	0.98	2.60–3.76
Poliisipäällystö	38/66.7	1/2.6	4/10.5	13/34.2	17/44.7	3/7.9	3.4	4	0.89	3.16–3.73
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	8/14.0	0/0.0	2/25.0	1/12.5	4/50.0	1/12.5	3.5	4	1.06	2.75–4.24
Tehtäväryhmät yhteensä	57/100.0	1/1.8	9/15.8	18/31.6	24/42.1	5/8.9	3.4	4	0.92	3.16–3.64
* skewness -0.3414, kurtosis -0.3128, err skewness 0.3163, err kurtosis 0.6231										

rto4. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen kuultelemisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10/18.9	0/0.0	3/30.0	4/40.0	2/20.0	1/10.0	3.1	3	0.99	2.48–3.71
Poliisipäällystö	36/67.9	2/5.6	3/8.3	16/44.4	13/36.1	2/5.6	3.3	3	0.91	2.97–3.57
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/13.2	1/14.3	2/28.6	3/42.9	1/14.3	0/0.0	2.6	3	0.97	1.84–3.29
Tehtäväryhmät yhteensä	53/100.0	3/5.7	8/15.1	23/43.4	16/30.2	3/5.7	3.2	3	0.94	2.89–3.40
* skewness -0.3131, kurtosis 0.0614, err skewness 0.3274, err kurtosis 0.6444										

rto5. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen todisteleminen kokonaisuutena osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	9/17.7	0/0.0	2/22.2	2/22.2	5/55.5	0/0.0	3.3	4	0.86	2.65–3.89
Poliisipäällystö	35/67.3	2/5.7	2/5.7	16/45.7	13/37.1	2/5.7	3.3	3	0.90	3.01–3.61
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/15.4	0/0.0	3/37.5	4/50.0	1/12.5	0/0.0	2.8	3	0.70	2.26–3.24
Tehtäväryhmät yhteensä	52/100.0	2/3.5	7/13.5	22/42.3	19/36.5	2/3.8	3.2	3	0.87	2.99–3.46
* skewness -0.4775, kurtosis 0.2408, err skewness 0.3304, err kurtosis 0.6501										

## Liite 7.

### Valvonta- ja hälytystehtäviin liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (vh1–vh5).

vh1. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen voimankäyttöä koskevien säädösten tuntemisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10/21.3	0/0.0	0/0.0	5/50.0	5/50.0	0/0.0	3.5	3.5	0.52	3.17–3.82
Poliisipäällystö	30/63.8	1/3.3	2/6.6	13/43.3	13/43.3	1/3.3	3.4	3	0.81	3.07–3.65
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	7/14.9	0/0.0	1/14.3	3/42.9	2/28.6	1/14.3	3.4	3	0.97	2.70–4.15
Tehtäväryhmät yhteensä	47/100.0	1/2.1	3/6.4	21/44.7	20/42.6	2/4.3	3.4	3	0.77	3.18–3.62
* skewness -0.5574, kurtosis 1.0867, err skewness 0.3466, err kurtosis 0.6809										
vh2. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen aggressiivisen asiakkaan käsittelemisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/22.4	0/0.0	0/0.0	8/72.7	3/27.3	0/0.0	3.3	3	0.46	2.99–3.54
Poliisipäällystö	31/63.3	2/6.5	6/19.4	12/38.7	11/35.5	0/0.0	3.0	3	0.91	2.71–3.35
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/14.3	0/0.0	2/25.6	4/57.1	1/14.3	0/0.0	2.9	3	0.69	2.34–3.36
Tehtäväryhmät yhteensä	49/100.0	2/4.1	8/16.3	24/49.0	15/30.6	0/0.0	3.1	3	0.80	2.83–3.28
* skewness -0.6195, kurtosis 0.1193, err skewness 0.3398, err kurtosis 0.6681										
vh3. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen kiinniottilanteiden hoitamisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/20.0	0/0.0	0/0.0	8/72.7	3/27.3	0/0.0	3.3	3	0.46	2.99–3.55
Poliisipäällystö	36/65.4	2/5.5	6/16.7	15/41.7	12/33.3	1/2.8	3.1	3	0.91	2.81–3.41
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/14.5	0/0.0	2/25.0	6/75.0	0/0.0	0/0.0	2.8	3	0.46	2.42–3.07
Tehtäväryhmät yhteensä	55/100.0	2/3.6	8/14.5	29/52.7	15/27.3	1/1.8	3.1	3	0.79	2.87–3.30
* skewness -0.3930, kurtosis 0.5218, err skewness 0.3217, err kurtosis 0.6335										

vh4. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen rangaistusvaatimusten täyttämisen ja tiedoksiantamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/21.6	0/0.0	2/18.2	4/36.4	5/45.5	0/0.0	3.3	3	0.78	2.80–3.73
Poliisipäällystö	33/64.7	2/6.1	0/0.0	14/42.4	15/45.5	2/6.1	3.5	4	0.86	3.15–3.75
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	7/13.7	1/14.3	0/0.0	1/14.3	5/71.4	0/0.0	3.4	4	1.13	2.58–4.26
Tehtäväryhmät yhteensä	51/100.0	3/5.9	2/3.9	19/37.3	25/49.0	2/3.9	3.4	4	0.87	3.17–3.65
* skewness -1.1136, kurtosis 1.6293, err skewness 0.3335, err kurtosis 0.6559										

vh5. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen poliisiauton turvallisen kuljettamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	12/21.8	1/8.3	3/25.0	7/58.3	1/8.3	0/0.0	2.7	3	0.77	2.22–3.10
Poliisipäällystö	35/63.6	3/8.6	11/31.4	12/34.3	9/25.7	0/0.0	2.8	3	0.94	2.45–3.08
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/14.5	3/37.5	4/50.0	1/12.5	0/0.0	0/0.0	1.8	2	0.70	1.26–2.24
Tehtäväryhmät yhteensä	55/100.0	7/12.7	18/32.7	20/36.4	10/18.2	0/0.0	2.6	3	0.93	2.35–2.87
* skewness -0.0903, kurtosis -0.8138, err skewness 0.3217, err kurtosis 0.6335										



## Liite 8.

### Liikennevalvontaan liittyvät tiedot ja taidot muuttujittain (lv1–lv5).

lv1. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen poliisiauton erioikeuksien hallitsemisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	12/21.1	0/0.0	5/41.7	4/33.3	3/25.0	0/0.0	2.8	3	0.83	2.36–3.30
Poliisipäällystö	37/64.9	1/2.7	15/40.5	16/43.2	5/13.5	0/0.0	2.7	3	0.74	2.43–2.91
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	8/14.0	3/37.5	0/0.0	5/62.5	0/0.0	0/0.0	2.3	3	1.03	1.53–2.96
Tehtäväryhmät yhteensä	57/100.0	4/7.0	20/35.1	25/43.9	8/14.0	0/0.0	2.6	3	0.81	2.43–2.86
* skewness -0.0900, kurtosis -0.4260, err skewness 0.3163, err kurtosis 0.6231										
lv2. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen työturvallisuuden huomioimiseen osana liikennevalvontaa osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	10/20.8	0/0.0	0/0.0	5/50.0	5/50.0	0/0.0	3.5	3.5	0.52	3.17–3.82
Poliisipäällystö	31/64.6	0/0.0	8/25.8	14/45.2	9/29.0	0/0.0	3.0	3	0.75	2.76–3.29
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/14.6	0/0.0	3/42.9	2/28.6	2/28.6	0/0.0	2.9	3	0.89	2.19–3.52
Tehtäväryhmät yhteensä	48/100.0	1/2.1	11/22.9	21/43.8	16/33.3	0/0.0	3.1	3	0.75	2.89–3.31
* skewness -0.1748, kurtosis -1.1711, err skewness 0.3431, err kurtosis 0.6744										
lv3. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen liikennesääntöjen vastaisen liikennekäyttäytymisen tunnistamisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/20.4	0/0.0	2/18.2	8/72.7	1/9.1	0/0.0	2.9	3	0.53	2.59–3.22
Poliisipäällystö	35/64.8	1/2.9	7/20.0	18/51.4	9/25.7	0/0.0	3.0	3	0.76	2.74–3.25
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/14.8	0/0.0	1/12.5	6/75.0	1/12.5	0/0.0	3.0	3	0.53	2.62–3.37
Tehtäväryhmät yhteensä	54/100.0	1/1.9	10/18.5	32/59.3	11/20.4	0/0.0	3.0	3	0.68	2.79–3.16
* skewness -0.3398, kurtosis 0.2970, err skewness 0.3246, err kurtosis 0.6389										

Iv4. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen ajoneuvojen kuormauksen ja ajoneuvoyhdistelmien tarkastamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/20.0	0/0.0	4/36.4	7/63.6	0/0.0	0/0.0	2.6	3	0.50	2.33–2.93
Poliisipäällystö	36/65.5	3/8.3	7/19.4	24/66.7	2/5.6	0/0.0	2.7	3	0.70	2.46–2.92
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/14.5	1/12.5	4/50.0	3/37.5	0/0.0	0/0.0	2.3	2	0.70	1.76–2.74
Tehtäväryhmät yhteensä	55/100.0	4/7.3	15/27.3	34/61.8	2/3.6	0/0.0	2.6	3	0.68	2.43–2.79
* skewness -0.8137, kurtosis 0.4647, err skewness 0.3217, err kurtosis 0.6335										

Iv5. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen ajoneuvon kunnon, rakenteiden ja varusteiden tarkastamisen osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/19.6	0/0.0	4/36.4	7/63.6	0/0.0	0/0.0	2.6	3	0.50	2.34–2.93
Poliisipäällystö	38/67.9	3/7.9	8/21.1	25/65.8	2/5.3	0/0.0	2.7	3	0.70	2.46–2.90
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/12.5	0/0.0	4/57.1	3/42.9	0/0.0	0/0.0	2.4	2	0.53	2.03–2.82
Tehtäväryhmät yhteensä	56/100.0	3/5.4	16/28.6	35/62.5	2/3.6	0/0.0	2.6	3	0.64	2.47–2.81
* skewness -0.7713, kurtosis 0.5793, err skewness 0.3190, err kurtosis 0.6283										

## Liite 9.

### Yleiset kompetenssit muuttujittain (yk1–yk6).

yk1. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen poliisin tietojärjestelmien käyttämisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/19.3	0/0.0	1/9.1	2/18.2	7/63.6	1/9.1	3.7	4	0.78	3.26–4.19
Poliisipäällystö	38/66.7	2/5.3	1/2.6	8/21.1	17/44.7	10/26.3	3.8	4	1.02	3.51–4.16
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	8/14.0	0/0.0	1/12.5	1/12.5	5/62.5	1/12.5	3.8	4	0.88	3.13–4.36
Tehtäväryhmät yhteensä	57/100.0	2/3.5	3/5.3	11/19.3	29/50.9	12/21.1	3.8	4	0.95	3.55–4.05
* skewness -1.0073, kurtosis 1.2915, err skewness 0.3163, err kurtosis 0.6231										
yk2. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen TKI-osaamisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	12/21.8	0/0.0	0/0.0	5/41.7	7/58.3	0/0.0	3.6	4	0.51	3.29–3.87
Poliisipäällystö	35/63.6	0/0.0	2/5.7	9/25.7	18/51.4	6/17.1	3.8	4	0.79	3.53–4.06
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/12.5	0/0.0	0/0.0	1/12.5	5/62.5	2/25.0	4.1	4	0.64	3.68–4.56
Tehtäväryhmät yhteensä	55/100.0	0/0.0	2/3.6	15/27.3	30/54.5	8/14.5	3.8	4	0.73	3.60–3.99
* skewness -0.2605, kurtosis 0.0109, err skewness 0.3217, err kurtosis 0.6335										
yk3. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen kansainvälisyysosaamisen osaamistasoon poliisissa.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/18.6	0/0.0	0/0.0	5/45.5	6/54.5	0/0.0	3.6	4	0.52	3.23–3.85
Poliisipäällystö	40/67.8	0/0.0	2/5.0	11/27.5	25/62.5	2/5.0	3.7	4	0.65	3.47–3.87
Työharjoittelun yhdys- henkilöt	8/13.6	0/0.0	0/0.0	2/25.0	6/75.0	0/0.0	3.8	4	0.46	3.42–4.07
Tehtäväryhmät yhteensä	59/100.0	0/0.0	2/3.4	18/30.5	37/62.7	2/3.4	3.7	4	0.60	3.50–3.81
* skewness -0.6550, kurtosis 0.4920, err skewness 0.3112, err kurtosis 0.6133										

yk4. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen suomen kielen suullisen ja kirjallisen taidon osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	11/20.4	0/0.0	0/0.0	5/45.5	6/54.5	0/0.0	3.6	4	0.52	3.23–3.85
Poliisipäällystö	36/66.7	2/5.6	3/8.3	16/44.4	13/24.1	2/5.6	3.3	3	0.91	2.97–3.57
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/13.0	0/0.0	1/14.3	2/28.6	4/57.1	0/0.0	3.4	4	0.78	2.84–4.01
Tehtäväryhmät yhteensä	54/100.0	2/3.7	4/7.4	23/42.6	23/42.6	2/3.7	3.4	3	0.82	3.13–3.57
* skewness -0.7491, kurtosis 1.0404, err skewness 0.3246, err kurtosis 0.6389										

yk5. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	8/14.8	0/0.0	0/0.0	5/62.5	3/37.5	0/0.0	3.4	3	0.51	3.01–3.73
Poliisipäällystö	38/70.4	1/2.6	0/0.0	25/65.8	12/31.6	0/0.0	3.3	3	0.60	3.07–3.45
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	8/14.8	0/0.0	0/0.0	2/25.0	6/75.0	0/0.0	3.8	4	0.46	3.42–4.07
Tehtäväryhmät yhteensä	54/100.0	1/1.9	0/0.0	32/59.3	21/38.9	0/0.0	3.4	3	0.58	3.19–3.50
* skewness -0.8377, kurtosis 2.9787, err skewness 0.3246, err kurtosis 0.6389										

yk6. Miten koet tutkintokoulutuksen uudistamisen vaikuttaneen englannin kielen suullisen ja kirjallisen taidon osaamistasoon poliisissa.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Las- kenut paljon	Las- kenut vähän	Ei vaiku- tusta	Nous- sut vähän	Nous- sut paljon	M	Me	SD	Conf. Interv.
Ylin johto	9/16.4	0/0.0	0/0.0	4/44.4	5/55.6	0/0.0	3.6	4	0.53	3.21–3.89
Poliisipäällystö	39/70.9	1/2.6	0/0.0	20/51.3	18/46.2	0/0.0	3.4	3	0.63	3.21–3.61
Työharjoittelun yhdyshenkilöt	7/12.7	0/0.0	0/0.0	1/14.3	5/71.4	1/14.3	4.0	4	0.57	3.57–4.42
Tehtäväryhmät yhteensä	55/100.0	1/1.8	0/0.0	25/45.5	28/50.9	1/1.8	3.5	4	0.63	3.34–3.67
* skewness -0.9376, kurtosis 2.9364, err skewness 0.3217, err kurtosis 0.6335										

## Liite 10.

### Opetushenkilöstön valmiudet tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon muuttujittain (mv1–mv6).

mv1. Millaiset olivat omat ammatillista substanssiosaamista koskevat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	0/0.0	1/5.0	2/10.0	10/50.0	7/35.0	4.2	4	0.81	3.79–4.50
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	0/0.0	5/45.5	6/54.5	4.6	5	0.52	4.23–4.85
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	0/0.0	1/3.2	2/6.5	15/48.4	13/41.9	4.3	4	0.74	4.03–4.55
* skewness -1.0619, kurtosis 1.6516, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8208										

mv2. Millaiset olivat omat pedagogista osaamista koskevat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	0/0.0	2/10.0	8/40.0	8/40.0	2/10.0	3.5	4	0.82	3.13–3.86
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	0/0.0	4/36.4	7/63.6	4.6	5	0.50	4.33–4.93
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	0/0.0	2/6.5	8/25.8	12/38.7	9/29.0	3.9	4	0.90	3.58–4.22
* skewness -0.3717, kurtosis -0.6485, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8208										

mv3. Millaiset olivat omat TKI-osaamista koskevat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	1/5.0	6/30.0	10/50.0	2/10.0	1/5.0	2.8	3	0.89	2.40–3.19
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	4/36.4	5/45.5	2/18.2	3.8	4	0.75	3.37–4.26
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	1/3.2	6/19.4	14/45.2	7/22.6	3/9.7	3.2	3	0.96	2.82–3.50
* skewness 0.1262, kurtosis -0.0747, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

mv4. Millaiset olivat omat kansainvälisyysosaamista koskevat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.										
Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	1/5.0	9/45.0	7/35.0	3/15.0	0/0.0	2.6	3	0.82	2.24–2.95
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	6/54.5	4/36.4	1/9.1	3.6	3	0.68	3.13–3.95
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	1/3.2	9/29.0	13/41.9	7/22.6	1/3.2	2.9	3	0.89	2.62–3.24
* skewness 0.1320, kurtosis -0.2326, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

mv5. Millaiset olivat omat työelämän vaatimusten tuntemista koskevat valmiutesi tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	0/0.0	0/0.0	2/10.0	14/70.0	4/2.0	4.1	4	0.55	3.85–4.34
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	1/9.1	1/9.1	4/36.4	5/45.5	4.2	4	0.98	3.60–4.76
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	0/0.0	1/3.2	3/9.7	18/58.1	9/29.0	4.1	4	0.71	3.87–4.38
* skewness -0.7746, kurtosis 1.3534, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

mv6. Millaiset olivat omat muutosvalmiutesi ja -halukkuutesi yleisesti tutkinnonuudistuksen toimeenpanoon.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huonot	Huonot	Ei huonot, ei hyvät	Hyvät	Erittäin hyvät	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	0/0.0	3/15.0	7/35.0	8/40.0	2/10.0	3.5	4	0.88	3.06–3.83
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	1/9.1	7/63.6	3/27.3	4.2	4	0.60	3.82–4.54
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	0/0.0	3/9.7	8/25.8	15/48.4	5/16.1	3.7	4	0.86	3.40–4.01
* skewness -0.3727, kurtosis -0.2810, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

## Liite 11.

### Opetuksen suunnittelun ja toteutuksen kehittäminen muuttujittain (kt1–kt8).

kt1. Olen kehittänyt oman opetukseni osaamistavoitteita siten, että ne vastaavat vaadittua tasoa tutkintojen kansallisessa viitekehysessä (EQF).

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	1/5.0	4/20.0	8/40.0	6/30.0	1/5.0	3.1	3	0.96	2.67–3.52
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	1/9.1	5/45.5	5/45.5	4.4	4	0.67	3.96–4.76
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	1/3.2	4/12.9	9/29.0	11/35.5	6/19.4	3.5	4	1.05	3.17–3.92
* skewness -0.4050, kurtosis -0.3173, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

kt2. Olen kehittänyt opetus- ja arviointimenetelmiä siten, että ne tukevat parhaalla mahdollisella tavalla osaamistavoitteiden saavuttamista.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	19/63.3	1/5.3	0/0.0	6/31.6	14/73.7	0/0.0	3.6	4	0.76	3.28–2.97
Siviiliopettaja	11/36.7	0/0.0	0/0.0	0/0.0	4/36.4	7/63.6	4.6	5	0.50	4.33–4.93
Tehtäväryhmät yhteensä	30/100.0	1/3.3	0/0.0	6/20.0	18/60.0	7/23.3	4.0	4	0.83	3.70–4.29
* skewness -1.5482, kurtosis 4.8679, err skewness 0.4269, err kurtosis 0.8327										

kt3. Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että TKI-toiminta ja tutkimustieto kytkeytyvät opetukseeni aiempaa paremmin.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	3/15.0	7/35.0	7/35.0	3/15.0	0/0.0	2.5	2	0.94	2.08–2.91
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	3/27.3	3/27.3	4/36.4	1/9.1	3.3	3	1.00	2.67–3.86
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	3/9.7	10/32.3	10/32.3	7/22.6	1/3.2	2.8	3	1.02	2.41–3.13
* skewness 0.0878, kurtosis -0.5892, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

kt4. Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että opetuksen työelämävastaavuus on aiempaa parempi.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	1/5.0	1/5.0	2/10.0	14/70.0	2/10.0	3.8	4	0.91	3.35–4.14
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	2/18.2	5/45.5	4/36.4	4.2	4	0.75	3.73–4.62
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	1/3.2	1/3.2	4/12.9	19/61.3	6/19.4	3.9	4	0.87	3.59–4.20
* skewness -1.4271, kurtosis 3.4623, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

kt5. Olen kehittänyt omaa opetustani siten, että opetuksen kansainvälisyys on aiempaa parempi.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	5/25.0	6/30.0	7/35.0	2/10.0	0/0.0	2.3	2	0.97	1.87–2.72
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	4/36.4	3/27.3	4/36.4	0/0.0	3.0	3	0.89	2.47–3.52
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	5/16.1	10/32.2	10/32.2	6/19.4	0/0.0	2.5	3	0.99	2.19–2.90
* skewness -0.0339, kurtosis -0.9656, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										

kt6. Olen kehittänyt omaan opetukseeni liittyviä ahotoinnin menettelyjä.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	19/63.3	4/21.1	3/15.8	10/52.6	2/10.5	0/0.0	2.5	3	0.96	2.09–2.95
Siviiliopettaja	11/36.7	0/0.0	2/18.2	4/36.4	3/27.3	2/18.2	3.5	3	1.03	2.84–4.06
Tehtäväryhmät yhteensä	30/100.0	4/13.3	5/16.7	14/46.7	5/16.7	2/6.7	2.9	3	1.07	2.48–3.25
* skewness -0.0758, kurtosis -0.1182, err skewness 0.4269, err kurtosis 0.8327										

kt7. Olen sisällyttänyt oman opetukseni opetusmateriaaleihin aiempaa enemmän tieteellisiä ja/tai kansainvälisiä julkaisuja.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/66.7	5/25.0	10/50.0	5/25.0	0/0.0	0/0.0	2.0	2	0.72	1.68–2.31
Siviiliopettaja	10/33.3	0/0.0	3/30.0	5/50.0	1/10.0	1/10.0	3.0	3	0.94	2.41–3.58
Tehtäväryhmät yhteensä	30/100.0	5/16.7	13/43.3	10/33.3	1/3.3	1/3.3	2.3	2	0.92	2.00–2.66
* skewness 0.6698, kurtosis 1.1318, err skewness 0.4269, err kurtosis 0.8327										

kt8. Olen kehittänyt oman opetukseni mitoitusta siten, että se vastaa opinto- tai osajakson opintopistemäärää.

Tehtäväryhmä (T1)	N/%	Erittäin huo- nosti	Huo- nosti	Ei huo- nosti, ei hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin	M	Me	SD	Conf. Interv.
Poliisiopettaja	20/64.5	0/0.0	1/5.0	11/55.0	6/30.0	2/10.0	3.5	3	0.75	3.11–3.78
Siviiliopettaja	11/35.5	0/0.0	0/0.0	0/0.0	5/45.5	6/54.5	4.6	5	0.52	4.23–4.85
Tehtäväryhmät yhteensä	31/100.0	0/0.0	1/3.2	11/35.5	11/35.5	8/25.8	3.8	4	0.86	3.53–4.14
* skewness 0.0073, kurtosis -0.9864, err skewness 0.4205, err kurtosis 0.8202										









